

ETUDE SUR LES BILANS SOCIAUX

D'ENTREPRISES DU T.R.M

PÉRIODE 1989/1992

RAPPORT FINAL

G. BOUSSAC - I. MERLETTE

JUIN 1994

Observatoire Economique
et Statistique des Transports

DOCUMENTATION

Ref. n

CDAT

10155

Observatoire Economique et Statistique des Transports

Etude de bilans sociaux d'entreprises de transport routier de marchandises

Au début de l'année 1994, l'Oest a effectué une étude de bilans sociaux d'entreprises ayant pour activité le transport routier de marchandises (TRM). Ce travail relatif à la période 1989-1992 a concerné des entreprises de 300 salariés et plus (seuil minimum légal pour l'établissement d'un bilan social), représentant environ 30 000 salariés d'une quarantaine d'entreprises sur un échantillon possible de 82 entreprises totalisant 67 000 salariés. L'étude a porté sur les indicateurs emploi, rémunérations, et formation de ces entreprises. Elle s'efforce de montrer des éléments quantitatifs et qualitatifs se rapportant à ces 3 indicateurs, en les comparant également aux autres sources disponibles (Insee, CCTN, EAE de l'Oest, Ministère du Travail, conventions collectives,...). Ce rapport a pu être réalisé grâce au concours actif de l'Inspection Générale du Travail et de la Main-d'Oeuvre des Transports ; il est disponible au centre de documentation de l'Oest.

Un peu d'histoire

Historiquement, la pratique de comptabilisation de données sociales est attribuée aux Etats Unis. Cette pratique s'est répandue en Europe ; en France, c'est plus précisément à partir des propositions du Comité d'études pour la réforme de l'entreprise, présidé par M. Pierre Sudreau, et afin de donner au domaine social un outil statistique comparable à celui qui existait déjà dans le domaine économique, qu'apparaît l'idée de réaliser dans les entreprises un bilan social annuel. Cette idée se concrétisera par une proposition de loi qui sera votée par le Parlement le 12 juillet 1977. Cette loi précise qu'un bilan social devra être établi dans les entreprises de 300 salariés et plus, et indiquer les données relatives à sept indicateurs : emploi, rémunérations et charges accessoires, conditions d'hygiène et de sécurité, autres conditions de travail, formation, relations professionnelles, autres conditions de vie relevant de l'entreprises (budget de comité d'entreprise, prévoyance, retraite, ...). Ce document, établi annuellement, devait reprendre les données relatives à l'année en cours et les deux années précédentes. Le législateur souhaitait que le contenu des indicateurs soit représentatif de la situation sociale et des conditions de travail propres à l'entreprise. Néanmoins, par les arrêtés du 8 décembre 1977, l'Administration, pour les différents ministères de tutelle, a précisé, selon les secteurs d'activités, ce qu'il était souhaitable que contiennent certains indicateurs. Par exemple, l'"arrêté transport", recommandait de distinguer les données se rapportant aux personnels roulants de celles concernant les personnels sédentaires.

et de méthodologie :

L'étude porte sur trois indicateurs des bilans sociaux : l'emploi, les rémunérations et la formation. Sur l'échantillon possible qui était le suivant :

Code APE 69.11	24 entreprises	16 300 salariés
Code APE 69.12	13 entreprises	7 500 salariés
Code APE 69.25	5 entreprises	3 600 salariés
Code APE 74.03	40 entreprises	39 600 salariés

L'Oest a retenu une liste d'entreprises relevant des différents code APE en ayant pour préoccupation un équilibre de l'échantillon. L'étude des bilans sociaux ne fournissant pas d'éléments précis sur l'organisation du travail, ce thème n'a pu être retenu. Trois périodes ont été successivement analysées 1989-1991, 1990-1992, 1992, comprenant chacune de 30 à 60 entreprises représentatives de 20 000 à 40 000 salariés. Dans la période 1992, le nombre de salariés dépendant des différents code APE est majoritairement représenté. L'étude a dû faire face à un travail d'homogénéisation des données figurant dans les différents bilans sociaux. En effet, que ce soit pour l'emploi, les rémunérations ou la formation, les entreprises ne retiennent pas toujours les mêmes éléments dans la structure de chacun des indicateurs (tranches de salaire, d'âge, d'ancienneté,...). Ceci résulte du cadre souple de la loi voulu par le législateur.

L'emploi en hausse :

Malgré le retournement de la situation économique en 1990 (l'excédent brut d'exploitation du TRM chute de 6% de 1989 à 1991) ces entreprises restent créatrices d'emplois mais avec une différence marquée entre les périodes 1989- 1991 : +6,53% et 1990-1992 : +1,40%. Ce résultat est proche de celui des résultats des deux secteurs (collecte de fret terrestre et fluvial et location de véhicules industriels) donnés par l'EAE de l'Oest sur 1989-1991. Il découle de la structure de l'échantillon étudié de la période 1989-1991. Dans le total des effectifs, il faut noter la différence entre l'effectif total au 31 décembre de chaque année et celui de l'effectif moyen mensuel de chaque année. Le premier terme est supérieur au second et traduit bien l'existence d'emplois sous la forme des contrats à durée déterminée utilisés par les entreprises pour répondre aux fluctuations de leurs activités. L'étude analyse de façon relativement approfondie la part constituée par les contrats à durée déterminée (CDD) et celle relative aux contrats à durée indéterminée (CDI). La part des CDD qui passe de 8 à 5% de 1989 à 1992 traduit le ralentissement de la croissance économique. Notons également que les emplois de personnel intérimaire ont représenté autour de 5% des effectifs moyens mensuels de 1989 à 1991. Faute de données suffisantes, ce chiffre n'a pu être calculé pour la période 1990-1992.

Ces entreprises ont donc accru leurs effectifs mais avec un taux de rotation de 32%. Ce taux est supérieur à celui de l'ensemble du secteur et de l'économie (pour des établissements comparables). On notera que pour les entrées, le taux d'embauche ferme (CDI) est supérieur à la moyenne tant du secteur transport que de l'économie : 16% contre 10 et 8% (source : CCTN). Pour les départs, le nombre de démissions et licenciements autres qu'économiques est supérieur à celui de l'ensemble de l'économie (11% contre 7,3%). On a pu noter un ralentissement du nombre de démissions en 1992 significatif d'un marché de l'emploi plus difficile.

Dans les bilans sociaux étudiés, les jeunes de moins de 25 ans (-2%) représentent 14% des effectifs contre 8% dans le secteur transport et 11% pour l'économie, en revanche 50% des salariés ont moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise. Il semble que les effectifs vieillissent : en effet, dans la période 1990-1992, on peut observer une croissance des salariés se situant dans la tranche 35-45 ans (+2%) au détriment des jeunes de moins de 25 ans (-3%).

Comme dans l'ensemble des transports, on constate une faible féminisation des emplois, les personnels féminins représentent 1% des effectifs cadres et ouvriers, moins de la moitié des effectifs des professions intermédiaires, et en revanche plus de la moitié des effectifs employés.

L'étude a retenu quatre grandes catégories de qualifications : cadres, haute-maîtrise et maîtrise, employés et ouvriers. On constate dans les bilans sociaux étudiés un taux d'encadrement légèrement supérieur (9%) à celui de l'ensemble des transports (7,3%), mais inférieur à celui de l'ensemble de l'économie (11,7%). La part des salariés haute-maîtrise et maîtrise passe de 30 à 15% au profit des employés dont la part passe de 19 à 29%. Cette modification notable de la structure des qualifications résulte-t-elle d'un transfert de tâches, de la nature des échantillons étudiés ou de l'importance du taux de rotation des effectifs joint à une modification de la structure des âges. Autant de questions qui mériteraient d'être approfondies par des études menées sur l'ensemble du TRM. La catégorie des ouvriers (40 à 50% des effectifs selon les échantillons 1989-1991 et 1990-1992) est inférieure à celle de l'ensemble du TRM (53%). Quant aux ouvriers roulants, leur part est de 26% qui doivent être comparés aux 53% des effectifs des entreprises zone courte et zone longue et aux 47% des effectifs des entreprises de LVI (source EAE-Oest 1991 entreprises de plus de 200 salariés).

Pour le TRM de hauts niveaux de rémunération :

Pour les rémunérations, l'étude fait ressortir les niveaux suivants :

- Etude bilans sociaux, échantillon 89-91	12 800F
- Etude bilans sociaux, échantillon 90-92	13 180F
- Secteur transport	11 080F
- Ensemble de l'économie	11 050F
- EAE-Oest	9 400F
- Convention collective	7 810F

Références : il s'agit du salaire moyen brut 1991, pour la convention collective du salaire médian et pour l'EAE-Oest, de la moyenne des rémunérations des codes APE 69.11, 69.12, 69.25 et 74.03 dans les entreprises de plus de 200 salariés.

Comme on le voit, ces niveaux sont supérieurs à ceux des différentes sources mentionnées ci-dessus, mais au cours des périodes 1989-1991 et 1990-1992, les évolutions des rémunérations ont été contenues et ont affleuré la hausse des prix. L'étude fait apparaître des écarts significatifs entre les personnels féminins et masculins, notamment dans la catégorie cadre (20%). Il faut noter une baisse d'environ 4% de l'évolution de la masse salariale globale pour la période 1990-1992 à comparer à 1989-1991. Cette situation résulte des modifications constatées dans la répartition des catégories socio-professionnelles (baisse de la catégorie des hautes-maîtrise et maîtrise au profit des employés conjuguée à l'importance du nombre de salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté).

Ces hauts niveaux de rémunération résultent-ils d'une durée du travail supérieure en moyenne à la durée légale du travail ?

La formation :

Les entreprises étudiées consacrent moins de 2% de leur masse salariale à la formation professionnelle continue. Il faut également noter une évolution du nombre de stagiaires des catégories haute-maîtrise et maîtrise et ouvrier participant aux actions de formation . Globalement, environ 1/3 des ouvriers et employés, 2/3 des agents de maîtrise (HM et M), 4/5 des cadres, bénéficient de formation professionnelle.

NOTE AU LECTEUR

L'établissement d'un bilan social annuel découle d'une obligation légale pour les entreprises à partir de 300 salariés. Il est établi pour chaque entreprise, prise individuellement, même si celle-ci fait partie d'un groupe.

Dans le transport routier de marchandises, les entreprises de plus de 300 salariés représentent 0,2% du nombre d'entreprises et environ 20% du nombre de salariés.

Le lecteur de cette étude doit avoir présent à l'esprit ces chiffres, ainsi que l'extrême hétérogénéité du secteur.

Pour autant, on peut considérer que les entreprises étudiées, le plus souvent élément d'un groupe, constituent une référence de politique sociale pour les autres entreprises du secteur du TRM.

Compte tenu de cette hétérogénéité et des évolutions rapides des activités que rencontre le secteur, il a été procédé à l'étude de 3 périodes comportant chacune des échantillons d'entreprises différentes, plutôt que l'étude d'un seul échantillon agrégeant des données peu comparables entre elles. Ajoutons qu'à la suite de créations ou restructurations d'entreprises, certains bilans sociaux ne comportaient pas de données sur 3 ans (période "normale" que doit contenir un bilan social), voire étaient incomplètement renseignés.

En matière de personnels, bien que prévu par l'arrêté Transport (cf Annexe), la distinction entre roulants et sédentaires n'apparaît pas dans certains bilans sociaux étudiés.

SOMMAIRE

HISTOIRE D'UNE LOI CADRE	pages 1 à 2
MÉTHODOLOGIE	pages 3 à 6
PÉRIODE 1989/1990/1991	
L'Emploi	pages 7 à 20
Les Rémunérations	pages 21 à 27
La Formation	pages 28 à 31
PÉRIODE 1990/1991/1992	
L'Emploi	pages 32 à 44
Les Rémunérations	pages 45 à 51
La Formation	pages 52 à 56
PÉRIODE 1992	pages 57 à 62
CONCLUSIONS	pages 63 à 67
ANNEXE " DECRET TRANSPORT"	page 68

HISTOIRE D'UNE LOI CADRE :

Depuis la loi 77.769 du 12 juillet 1977 (J.O du 13/07/77), l'élaboration d'un bilan social dans les entreprises et leurs établissements à partir de 300 salariés, relève d'une obligation légale.

A l'image d'autres domaines, cette obligation est la résultante de pratiques existant dans certaines entreprises quant à la comptabilisation de données sociales.

Historiquement, cette comptabilisation est attribuée aux Etats-Unis. Certains grands groupes entendaient répondre aux critiques dont leur activité était l'objet. Ils justifiaient ainsi à la collectivité, les retombées positives que leurs activités généraient.

Ces pratiques sous forme d'audit social se sont répandues en Europe. Ces précurseurs entendaient donner au domaine social une identité d'outil statistique à ce qui existait déjà dans les domaines économiques et financiers.

En France, c'est plus particulièrement dans la mouvance d'organisations patronales qu'ont été menées des réflexions sur l'établissement d'un tableau de bord social. Ces réflexions se sont retrouvées traduites, notamment parmi les propositions du Comité d'études pour la réforme de l'entreprise, présidé par M. P. SUDREAU en 1975. C'est en effet parmi les propositions de ce comité que figure celle de réaliser dans les entreprises un bilan social annuel. Pour les initiateurs de cette proposition, ce document serait établi à partir d'indicateurs représentatifs de la situation sociale et des conditions de travail propres à l'entreprise.

La loi votée par le Parlement reprend largement cette proposition. Elle a fait l'objet d'un décret et de quatre arrêtés dont un spécifique aux transports. Ces arrêtés reprennent la liste des indicateurs devant figurer dans le bilan social.

En effet, le législateur entendait faire de cette loi, un cadre souple qui permette aux entreprises d'inclure les données propres à leurs pratiques en matière de politique sociale. C'est ainsi qu'il a, certes,

fixé une liste précise d'indicateurs mais laissé à chaque entreprise, une liberté du contenu des éléments qu'elle y faisait figurer.

Néanmoins, par les arrêtés du 08 Décembre 1977 (J.O du 10/12/77), l'Administration pour les différents ministères de tutelle a précisé, selon les secteurs d'activités ce qu'il était souhaitable que contiennent certains indicateurs.

C'est ainsi, par exemple, que sur les catégories socio-professionnelles, l'arrêté spécifique au secteur industriel et agricole précise que le bilan social doit distinguer les catégories suivantes : Ingénieur et Cadre ; Employé, Technicien, Agent de maîtrise ; et Ouvrier. Celui du commerce et des services ne différencie, quant à lui que les trois catégories suivantes : Cadre ; Employé Qualifié ; Employé Non-qualifié.

Pour évoquer celui spécifique aux Transports Terrestres et Aériens, cet arrêté faisait l'obligation de distinguer les personnels roulants, naviguants et sédentaires pour bon nombre d'indicateurs. Ces arrêtés édictaient aussi quelques spécifications particulières pour les entreprises et établissements de plus de 2000 salariés.

Les bilans sociaux présentent donc l'intérêt de donner sur 3 années (n; n-1; n-2), avec des indicateurs normalisés (dans leur appellation), un grand nombre d'éléments sur la réalité sociale dans les grandes entreprises.

Ces indicateurs sont au nombre de 7 :

- l'emploi ;
- les rémunérations et charges accessoires ;
- les conditions d'hygiène et sécurité ;
- les autres conditions de travail ;
- la formation ;
- les relations professionnelles ;
- les autres conditions de vie relevant de l'entreprise (budget, CE, prévoyance et retraite, ...).

ETUDE SUR LES BILANS SOCIAUX D'ENTREPRISE DU TRM

C'est dans le cadre des réflexions menées par l'OEST sur l'observation sociale dans les transports, et principalement dans le secteur du Transport Routier de Marchandises (TRM), que l'Observatoire a envisagé début 1993 l'étude des bilans sociaux. Il a confirmé celle-ci en l'insérant dans son programme de travail 1994.

De l'obligation légale découle, pour le secteur du TRM, un échantillon possible (source : EAE-OEST) de 82 entreprises représentant 67 000 salariés, et se décomposant de la manière suivante :

Code APE 69.11 :	24 entreprises	16 300 salariés
" " 69.12 :	13 entreprises	7 500 salariés
" " 69.25 :	5 entreprises	3 600 salariés
" " 74.03 :	40 entreprises	39 600 salariés

L'échantillon possible représente 0,2% des entreprises et 20% des salariés de TRM (déménagement exclu).

Méthodologie :

Pour réaliser cette étude, l'OEST a bénéficié du concours de l'Inspection Générale du Travail et de la Main-d'Oeuvre des Transports, détentrice des documents qui lui sont adressés chaque année par les entreprises assujetties à l'élaboration de bilans sociaux.

Sur l'échantillon possible, l'OEST a retenu une liste d'entreprises relevant des différents codes APE en ayant pour préoccupation un équilibre de l'échantillon.

Il a été fait appel au concours d'une stagiaire pour réaliser l'étude qui s'est déroulée sur 3 mois, portant sur les années 1989 à 1992.

Quatre thèmes ont été au centre des travaux menés par le CNT et le groupe de travail du Commissariat Général au Plan sur le secteur du TRM. En concomitance avec ces thèmes, c'est sur les trois indicateurs que sont l'emploi, les rémunérations et charges accessoires, la formation, que l'étude s'efforce de donner des mesures comparatives à d'autres sources du secteur des Transports ou des sources plus générales. L'étude s'efforce également de montrer les écarts existants entre codes A.P.E.

L'organisation du travail des conducteurs a été également au centre des travaux cités ci-dessus, mais l'étude des bilans sociaux ne fournit pas, en pratique, d'éléments précis. Ce thème n'a donc pas été retenu.

Précisions sur les données figurant dans l'étude

Le cadre souple de la loi a été voulu par le législateur. De cette volonté découlent des différences dans le contenu de chacun des indicateurs. Un premier travail de choix et d'homogénéisation a donc été nécessaire. Pour des raisons évidentes (création, mutation, disparition d'entreprises) ou moins évidentes (bilan social incomplet) ou encore de choix par rapport aux thèmes de cette étude, nous avons agrégé les sous-indicateurs suivants:

L'indicateur Emploi : l'effectif total au 31 Décembre correspond au nombre de salariés titulaires à cette date d'un CDD ou CDI. Pour le personnel intérimaire qui figure dans d'autres sous-indicateurs, nous indiquons dans les commentaires, la valeur relative de ces effectifs.

L'effectif moyen mensuel (ou EMM) est la somme du nombre de salariés (titulaires d'un CDD ou CDI) inscrits à l'effectif le dernier jour de chaque mois civil, divisé par 12.

Pour la répartition des qualifications de l'effectif (toujours au 31 Déc.) nous avons repris l'indication des qualifications

majoritairement rencontrées : Cadre, Haute-Maîtrise et Maîtrise (HM & M), Employé, Ouvrier. Pour la qualification "Ouvrier", l'arrêté spécifique aux Transports prévoit de distinguer le personnel roulant et sédentaire. Pour les entreprises apportant cette précision, l'étude comporte un commentaire sur la part de cette catégorie de personnel dans le total de la catégorie Ouvrier.

Outre la distinction personnel roulant/sédentaire, l'arrêté stipulait que la répartition devait être la plus détaillée possible en faisant référence à la convention collective, à l'accord d'entreprise ou simplement à ces pratiques dans ce domaine. L'étude reprend les distinctions de qualification figurant dans la plupart des bilans sociaux recueillis. En dehors de l'obligation de mesurer précisément le nombre de personnes de moins de 25 ans, l'arrêté renvoie aux pratiques utilisées dans l'entreprise et à condition de distinguer au moins 4 tranches d'âge. Nous avons constaté qu'en dehors des jeunes de moins de 25 ans, les entreprises faisaient le plus souvent référence à celles liées à la convention collective.

L'indicateur Rémunération : l'arrêté spécifique au transport fixe seulement l'obligation d'indiquer la part des primes à périodicité non mensuelle et le pourcentage de salariés dont le salaire dépend du rendement. Ces deux sous-indicateurs sont pratiquement inutilisés dans les bilans sociaux recueillis. La majorité des entreprises indiquent la rémunération moyenne mensuelle par catégorie et font la distinction hommes/femmes. Un petit nombre d'entreprises se contentent d'indiquer une rémunération annuelle ou même, le seul montant des dix plus fortes rémunérations.

Par souci d'homogénéité, seules les entreprises donnant une rémunération mensuelle moyenne, distinguant les catégories et par catégorie, les hommes et les femmes, ont été retenues. Pour des raisons de comparabilité avec d'autres sources, nous avons indiqué une rémunération moyenne annuelle nette en pratiquant un abattement de 20% sur le brut. Un tableau comparatif des salaires réels et conventionnels est également fourni. Le salaire conventionnel est pour chaque catégorie le salaire médian avec une

ancienneté de 5 ans (6 ans pour les employés et les agents de maîtrise).

L'indicateur Formation : Là encore, par souci d'homogénéité, nous n'avons pas retenu les quelques entreprises ne répondant pas à l'indication de la catégorie professionnelle dans la "consommation d'heures de formation".

Au total, le travail d'homogénéisation des sources s'est révélé plus important que ce que l'on pouvait penser à l'origine de cette étude. Ce travail était nécessaire pour éviter des agrégations de données hétérogènes, qui auraient été sans grande signification. "L'échantillon" 92 est constitué d'entreprises pour lesquelles les bilans sociaux reprennent les 3 années 90/91/92 et d'entreprises qui ne prennent en compte que l'année 92.

Pour chacune de ces trois périodes, les échantillons sont les suivants, comparativement en % de l'échantillon total possible (sur le nombre de salariés) :

Période	Code A.P.E	Nbre Entp.	Nbre Salarié	%
89-91	69.11*	1	527	3
	69.12	1	1 172	15
	69.25	-	-	-
	74.O3	10	19 361	48
Total		12	21 060	31
90-92	69.11	4	3 512	21
	69.12	4	3 238	43
	69.25	2	1 514	42
	74.O3	9	18 926	47
Total		19	27 190	40
1992	69.11	11	10 914	63
	69.12	6	4 853	64
	69.25	2	1 514	42
	74.O3	13	22 386	56
Total		32	39 667	59

* Signification des codes A.P.E : 69.11 = zone longue
69.12 = zone courte
69.25 = location de véhicules industriels
74.03 = collecte de fret terrestre et fluvial.

PERIODE 1989 - 1990 - 1991

EMPLOI

1- Poids des différentes catégories par rapport à l'effectif total

	Eff. total	Cadre	HM & M	Employé	Ouvrier
1989	20 033	9%	29%	19%	43%
1990	20 700	9%	28%	20%	43%
1991	21 060	9%	30%	19%	42%

2- Répartition homme / femme selon les catégories. par rapport à l'effectif total

	Cadre		HM & M		Employé		Ouvrier	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
1989	8%	1%	16%	11%	6%	14%	43%	1%
1990	8%	1%	16%	11%	6%	13%	43%	1%
1991	8%	1%	16%	12%	6%	13%	43%	1%

3- Poids des différentes catégories par rapport à l'effectif mensuel moyen

	Cadre	HM & M	Employé	Ouvrier	Total EMM
1989	9%	29%	19%	43%	18 247
1990	9%	29%	20%	43%	19 240
1991	9%	30%	19%	42%	19 487

4- Répartition des salariés titulaires d'un CDD ou CDI au 31 décembre

	Total		Total	Part CDD
	CDD	CDI		
1989	1546	17 844	19 390	8%
1990	1193	18 566	19 759	6%
1991	1294	19 078	20 372	6%

5- Répartition par tranche d'âge

	< 25	25 < x < 35	35 < x < 45	45 < x < 55	> 55
1989	16%	36%	29%	15%	4%
1990	15%	39%	28%	14%	4%
1991	14%	38%	30%	14%	4%

6- Ancienneté

	1989	1990	1991
< 1	10%	11%	10%
1 < x < 5	34%	38%	40%
5 < x < 15	33%	29%	28%
> 15	23%	22%	22%

7- Evolution de la mobilité

	Embauche			Départ		
	CDD	CDI	Total	Fin CDD	Total	D + Lic.
1989	5000	3086	8086	3371	7187	2336
1990	4505	3618	8123	3238	7969	2516
1991	3978	3116	7094	3064	6774	2134

Evolution du ratio Embauche / Départ

1989 : 1,12

1990 : 1,01

1991 : 1,04

8- Absentéisme (en nbre de jours)

	Cadre	HM & M	Employé	Ouvrier	Nb moyen
1989	4,5	9,5	13	16,5	11
1990	5,5	9,5	12,5	16	11
1991	5	11	12,5	17	11,5

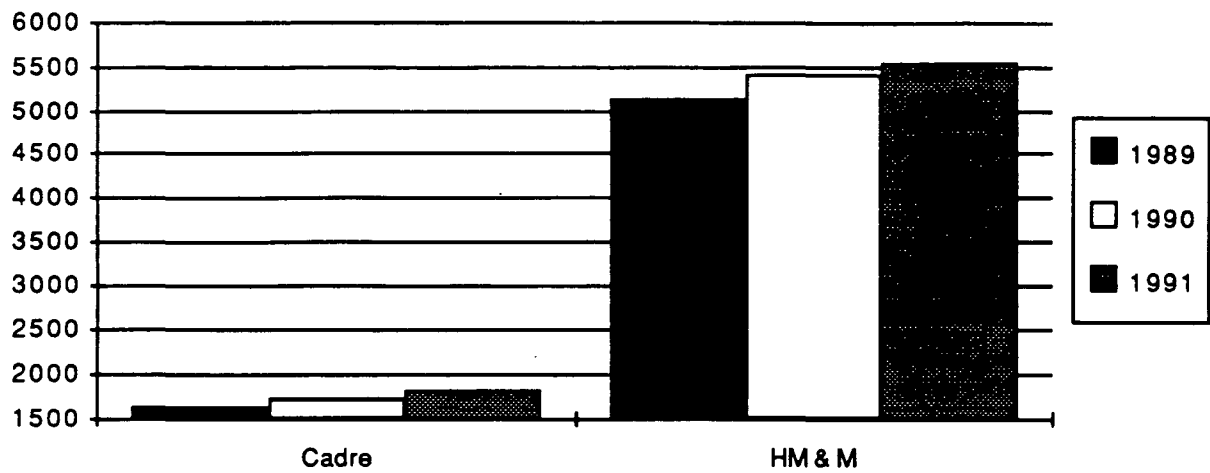
Soit :

	Cadre	HM & M	Employé	Ouvrier	Tx moyen
1989	2%	5%	6%	8%	5%
1990	3%	5%	6%	8%	5%
1991	2%	5%	6%	8%	6%

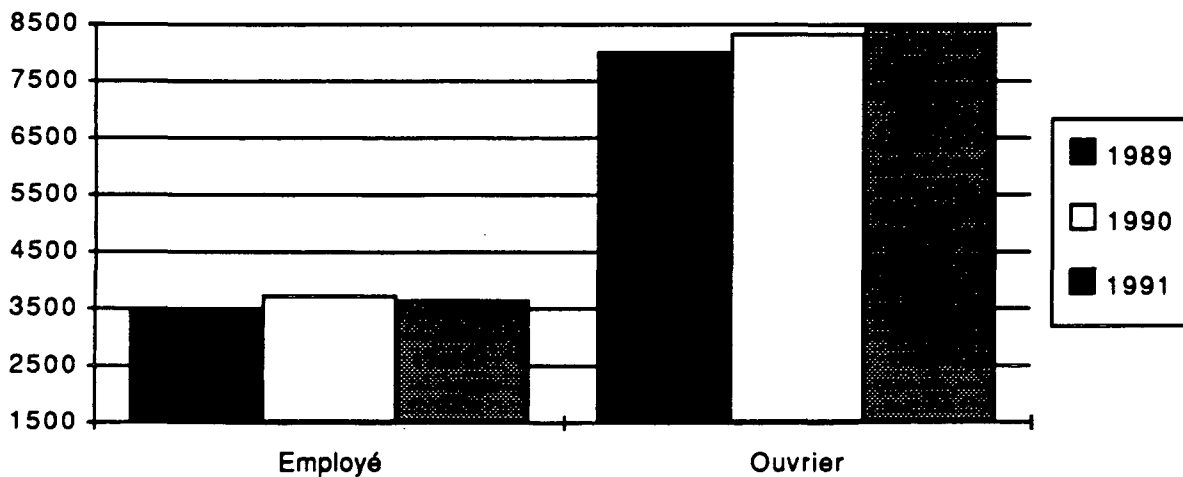
Emploi

Evolution de l'EMM

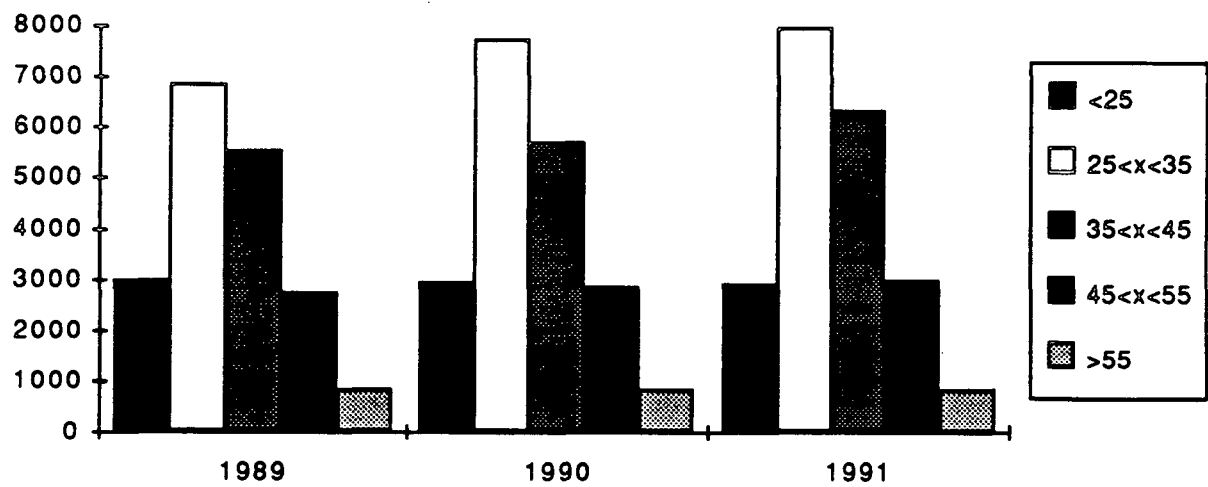
Cadres et HM & M



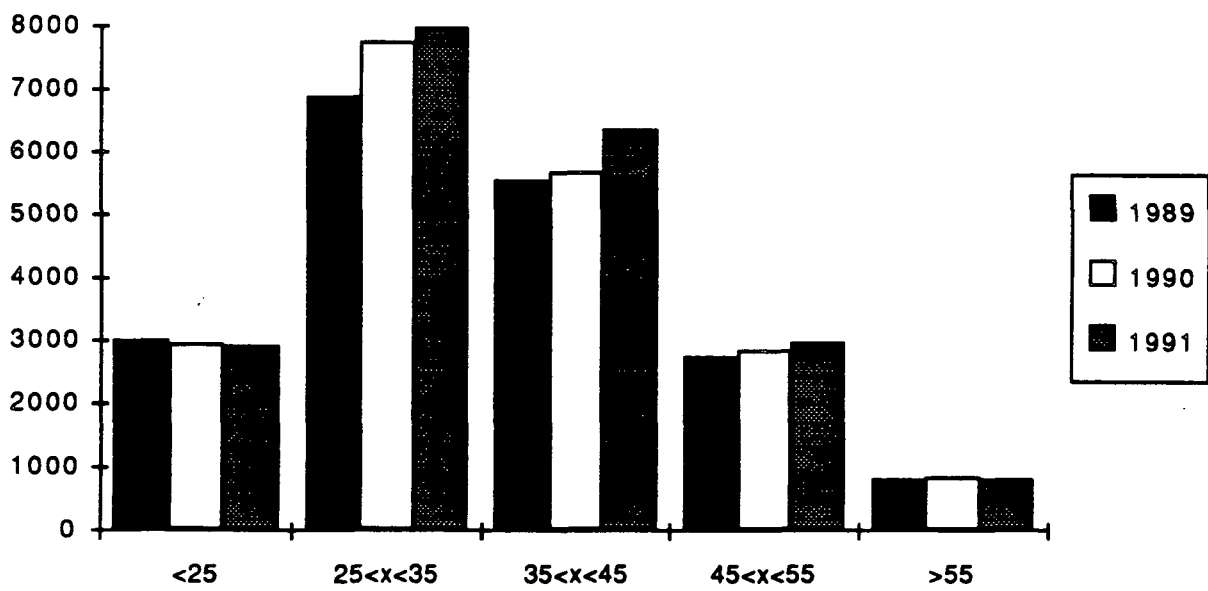
Employés et Ouvriers



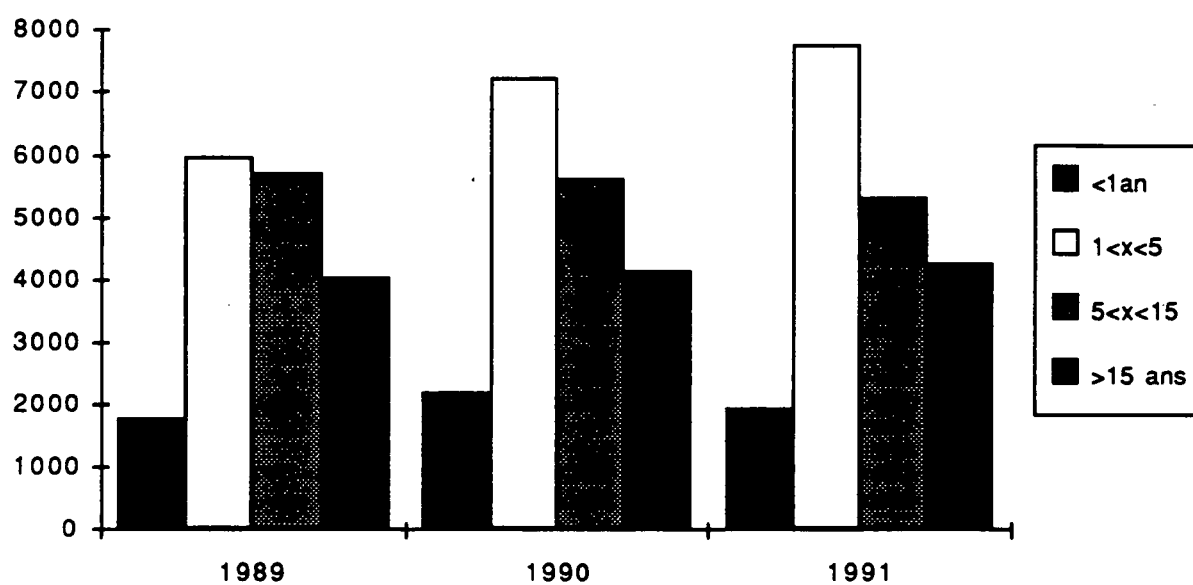
Pyramide des âges



Soit :

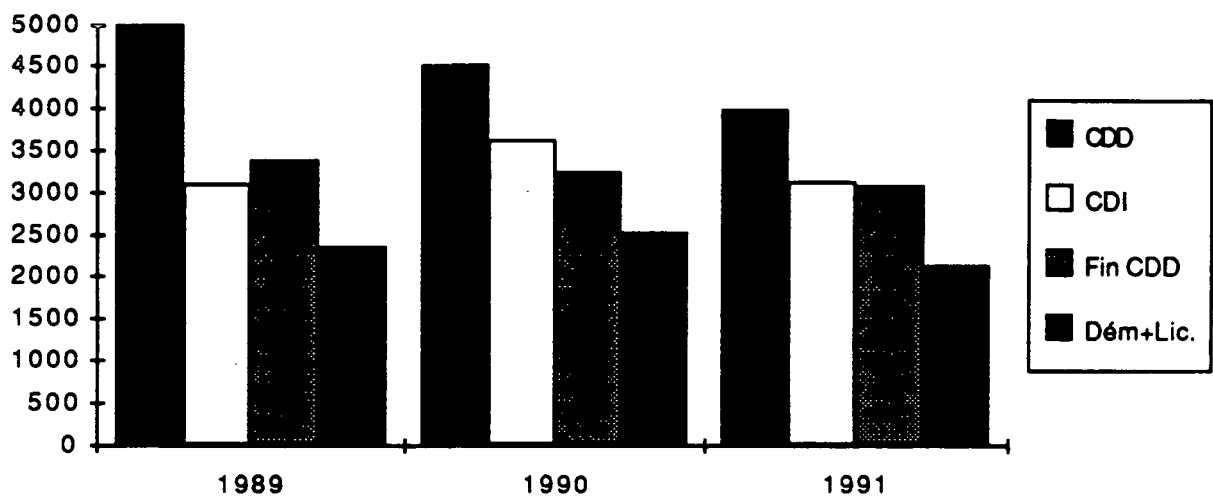


Pyramide des anciennetés

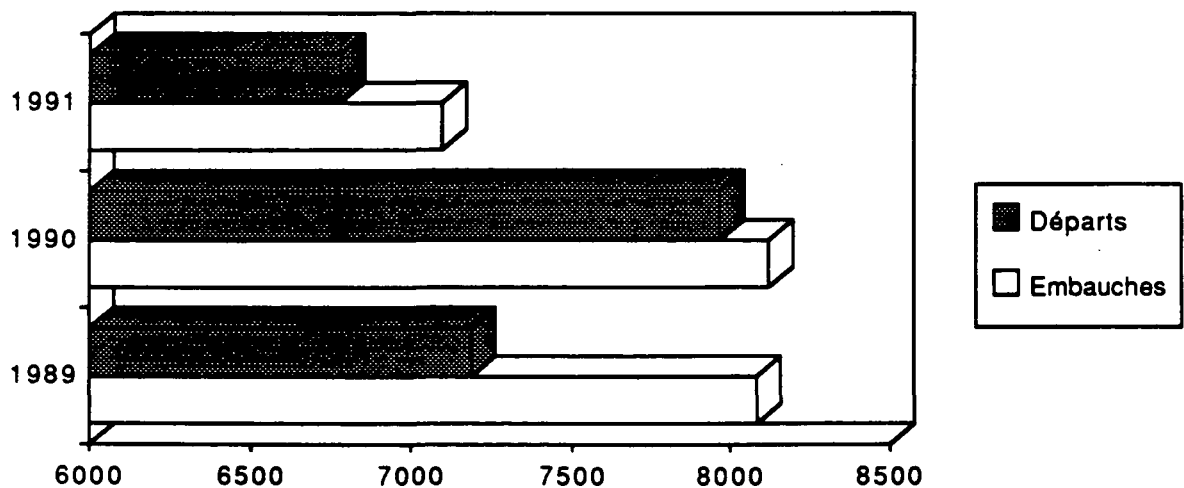


La mobilité

Evolution de la mobilité



Embauches/Départs



1ère partie : l'emploi

Evolution des effectifs (prise en compte de l'effectif moyen mensuel)

On constate une augmentation de 5,1% entre 1989 et 1990 de l'effectif moyen mensuel, puis un ralentissement en 1990-91 de cette progression (+1,26%).

L'augmentation de l'effectif moyen mensuel de l'échantillon étudié a été de +6,53% entre 1989 et 1991.

Le taux d'encadrement entre 1989 et 1991 se situe autour de 8%, donc légèrement supérieur à celui de l'ensemble du secteur Transport qui est de 7,3%. Néanmoins, on assiste à une légère progression de ce taux en 1991 (+1,64%).

De plus, d'après le rapport du CNT sur " L'évolution sociale dans les activités du transport terrestre et aérien -92- ", le taux d'encadrement était de 4% dans les années 80 et devrait atteindre 12% en l'an 2000.

En ce qui concerne les employés (échantillon étudié étant d'environ 20% des effectifs) : confirmation de ce pourcentage par rapport à l'ensemble de l'économie où les employés représentent 26,8% des actifs occupés (source : Enquête emploi INSEE 90).

D'après l'étude, le pourcentage d'ouvriers est relativement fort (en moyenne, 42%) mais il reste inférieur à celui de l'ensemble du secteur Transport qui est de 53% (source : Comptes des transports 92- OEST- INSEE).

53% des salariés sont des ouvriers et pour la plupart, des chauffeurs (27,7%).

En ce qui concerne l'étude sur les bilans sociaux, nous avons pu constater que peu d'entreprises séparent les ouvriers sédentaires, des ouvriers roulants.

Néanmoins, nous avons pu en répertorier 9 sur un total de 12 entreprises, et obtenu les résultats suivants :

- les ouvriers sédentaires représentent 18% des effectifs contre 25% pour les ouvriers roulants ;
- entre 1989 et 1990, il y a eu une baisse des "roulants" de 2% et une augmentation de 9% des sédentaires.

Quel phénomène justifie cette évolution sédentaires/roulants? Est-ce les conditions de travail allant de pair avec l'évolution du taux de salaire-horaire? Ou est-ce qu'il s'agit d'une évolution des activités des entreprises étudiées ? Cette baisse est anachronique comparée à l'évolution dans l'ensemble du TRM (cf: commentaire-période 92).

Il faut noter que la part des ouvriers roulants est beaucoup moins importante (25% contre plus de 60%) dans l'échantillon de l'étude, que dans l'enquête ACEMO** (Source : Chiffres 91- CCTN 93).

Ce faible nombre de chauffeurs résulte sans doute du type d'entreprises constituant l'échantillon étudié, sur la période 89/91. En effet, les entreprises de collecte de fret terrestre et fluvial représentent la quasi-totalité de l'échantillon.

La baisse de 2% entre 1989 et 1990 du nombre de roulants, la progression de 9% des sédentaires confirment l'évolution de ces entreprises ; les activités de logistique, d'organisation des flux de transport dans un réseau de plus en plus international impliquant une externalisation croissante de la traction.

Dans leur structure d'âge, les transports sont caractérisés par un poids relativement faible des classes d'âge extrêmes :

- les jeunes de -25 ans représentent 8% des effectifs de l'ensemble du secteur en 1990 et 11% pour l'ensemble de l'économie (source : Enquête emploi 90-INSEE) ;
- les +50 ans représentent 17% des effectifs pour l'ensemble du secteur et 19% pour l'ensemble de l'économie (source : Cptes des transports 92 et Enquête emploi 90 - INSEE).

** Enquête sur l'Activité et les Conditions d'Emploi de la Main d'Oeuvre (ACEMO) : enquête trimestrielle auprès de 60 000 établissements de plus de 10 salariés. Une enquête annuelle auprès de 95 000 établissements de moins de 50 salariés nous renseigne sur les salaires et la durée du travail.

L'échantillon étudié donne les résultats suivants :

- les -25 ans représentent 15% des effectifs ;
- les 45/55 ans, 14% et +55 ans, 4% des effectifs.

Il semble que les effectifs vieillissent ; on peut observer une croissance des effectifs se situant dans la tranche 35-45 ans entre 1989 et 1991 (29% à 30%) au détriment des jeunes : les -25 ans diminuent entre 1989 et 1991 (16% à 14%) et on constate une certaine stabilisation des effectifs ayant entre 25 et 35 ans.

Pour compléter l'information comparative avec d'autres sources, le tableau ci-dessous indique selon ces sources, les pourcentages respectifs de chaque tranche d'âge :

	< 25	25/49	45/55	< 50	> 55
Carcept*	17,65	70	14,5	12,7	6,39
Secteur Transp.	8	n.c	n.c	17	n.c
Etude BS	15	65	14	n.c	4
Economie (en %)	11	69	n.c	19	n.c

On relève une assez grande cohérence entre l'échantillon étudié et les résultats de l'analyse de la CARCEPT.

En revanche, pour les jeunes de - 25 ans, la divergence entre l'échantillon étudié et le secteur Transport mérite d'être notée.

Structure par sexe et qualification :

D'après l'étude des bilans sociaux, les transports restent un domaine masculin. Cependant, les femmes sont présentes dans les catégories suivantes :

- 11% des effectifs pour les agents de maîtrises ;
- 13% pour les employés.

* Caisse autonome de retraites complémentaires et de prévoyance du Transport. Analyse de 440 510 déclarations annuelles de salaires 90 affiliées à cette caisse.

Confirmation de ce constat à travers les données sociales des Comptes des Transports où le poids des femmes dans l'ensemble du secteur est de 18,7% des effectifs.

A noter que les femmes sont plus présentes dans les transports que dans l'ensemble de l'économie entre 20 et 34 ans .

Dans les transports, 77,6% des femmes employées ont entre 25 et 50 ans alors que pour l'ensemble de l'économie, le pourcentage est de 70%.

Dans l'ensemble de l'économie, 48,2% des employés sont des femmes contre 11,2% pour les hommes ; et en ce qui concerne les ouvriers, seuls 13,3% sont des femmes contre 39% pour les hommes (source : Enquête emploi 90-INSEE).

Les extrêmes, avec 1%, sont les catégories "cadre" et "ouvrier" pour l'échantillon étudié. Cela semble se confirmer lorsqu'on regarde l'ensemble de l'économie :

- Femmes cadres = 7,7% ;
- Femmes ouvriers = 13,3% .

Pour l'ensemble du secteur, les femmes ouvriers représentent 9,8% (source : Enquête emploi 90-INSEE).

La mobilité :

Répartition des salariés titulaires d'un CDD ou d'un CDI au 31 Décembre :

- lorsqu'on compare avec l'ensemble du secteur, le recours aux CDD est plus important puisqu'il est de 7%, en moyenne, contre 4,7% (source : CCTN);
- comparaison avec l'ensemble de l'économie : 7% contre 5,6% (source : CCTN).

A noter la concentration des CDD sur certaines activités comme les employés et la manutention.

Evolution du taux de mobilité :

- Comparaison du taux d'entrée et du taux de sortie, successivement pour les années 89/90/91 :

Entrées	Sorties	Rotation
40%	35%	38%
39%	38%	38,5%
33%	32%	33%

- Ratio Embauche/Départ, successivement pour les années 89/90/91 :

1,12
1,01
1,04

En moyenne, l'échantillon étudié (voir tableau n°7) présente un taux supérieur d'embauche ferme (CDI) par rapport à la moyenne générale et à la moyenne du secteur Transport : 16% contre 8,1% et 10,1% (source : CCTN).

Malgré une légère baisse entre 1990 (17%) et 1991 (14%), ce taux reste supérieur à celui de l'ensemble de l'économie (8,1%).

Les mouvements Embauche/Départ, successivement pour les années 89/90/91 :

Embauches	Départs	Variation
8086	7187	+ 899
8123	7969	+ 154
7094	6774	+ 320

Soit :

4,48%	de l'effectif total au	31/12/89
0,14%	" " "	31/12/90
1,50%	" " "	31/12/91

et

4,92%	de l'effectif mensuel moyen	1989
0,80%	" " "	1990
1,64%	" " "	1991

Ces mouvements d'embauches se sont traduits par :

- une augmentation importante des effectifs dans la tranche d'âge 25/35 ans (+2%), dans une moindre mesure chez les 35/45 ans (+1%);
- une stabilité de l'ancienneté dans l'entreprise inférieure à 1 an et supérieure à 15 ans au profit d'une forte augmentation dans la tranche des 1-5 ans et d'une baisse de la tranche des 5-15 et >15 ans.

La part de chacune des CSP reste stable.

La photographie "effectif total au 31/12 de chaque année" masque les fluctuations de tous les emplois occasionnels.

Le nombre de CDD est un indicateur de mesure de ces emplois, ainsi que le nombre d'intérimaires. "CDD + Intérim" représentent environ 12% des effectifs.

Rapport entre l'effectif mensuel moyen et le nombre moyen mensuel d'intérimaires :

1989 => 5,95%

1990 => 5,75%

1991 => 4,90%

Taux d'entrée selon les principaux motifs/effectif moyen mensuel

	CDD	CDI
1989	27%	17%
1990	23%	18%
1991	20%	16%

donc sur les trois années : 23,5% pour les CDD et 17,2% pour les CDI

Taux de sortie/effectif moyen mensuel

	Fin CDD	Dém. + Autres Lic.
1989	18%	12%
1990	16%	13%
1991	15%	11%

donc sur les trois années : 16,9% pour les fins de CDD et 12,2% pour les démissions et les licenciements non économiques.

Comment les entreprises parviennent-elles à gérer cette mobilité en terme de compétitivité ?

D'après les Comptes des transports 89/91, le taux de mobilité, estimé en rapportant la moyenne des entrées et sorties à la population active salariée, est proche de 10% en 1989-91 pour l'ensemble des transports, et plus précisément, on peut estimer à plus de 15% le taux de mobilité dans le transport routier de marchandises.

Ecarts de mobilité pour les entreprises :

Comparaison du taux d'entrée et de sortie du secteur transport, de l'ensemble de l'économie et du secteur étudié, en 1991 (en %) :

	tx rotat°	évol eff.	tx entrée	dont CDD	CDI	tx sortie	fin CDD	Dém.	Lic. (1)
Etude B.S	35,5	2	36	20	16	34	15	11	
Transp.	31,3	0,7	31,6	19,5	10,1	31	13,2	8,9	2,5
Economie	30,3	- 1,2	29,8	19,2	8,1	30,9	15,3	6,8	1,9

(1) : licenciements autres qu'économiques

(Source : DARES, INSEE, Etude Bilans Sociaux 89/91)

Part CDD dans les entrées (1991) :

- ensemble de l'économie = 64,6%
- secteur transport = 61,4%
- secteur étudié = 56%

Les transports présentent un taux supérieur d'embauches fermes (CDI) par rapport à la moyenne générale : 10,1% au lieu de 8,1%. Confirmation de ce taux pour le secteur étudié : 16%.

Les démissions présentent, dans les transports avec près du quart des sorties, un taux supérieur à celui de l'ensemble des activités : 8,9% au lieu de 6,8%.

Dans l'étude des bilans sociaux, les démissions associées aux licenciements autres qu'économiques présentent également un taux supérieur à celui de l'ensemble de l'économie : 11% contre 6,8%.

La part des CDD dans les entrées est légèrement plus faible dans les transports que dans l'ensemble des activités : 61,4% au lieu de 64,6%.

L'étude sur les bilans sociaux confirme cette part légèrement plus faible, avec 56%.

D'après la CCTN, cette mobilité peut consister aussi bien en des mouvements entre inactivité (scolarité) et vie active, qu'en des changements de secteurs d'activité.

RÉMUNÉRATION

1- Rémunération mensuelle moyenne "net"

	Cadre		HM & M	
	Homme	Femme	Homme	Femme
1989	18 878	14 978	9 664	9 338
1990	19 552	15 841	10 082	9 460
1991	20 906	16 183	10 500	9 082
	Employé		Ouvrier	
	Homme	Femme	Homme	Femme
1989	7 036	6 681	6 874	6 074
1990	7 214	6 780	7 127	6 417
1991	7 485	7 109	7 232	6 840

2- Rémunération moyenne annuelle "brut"

	Cadre		HM & M	
	Homme	Femme	Homme	Femme
1989	271 843	215 683	139 161	134 467
1990	281 548	228 110	145 180	136 224
1991	299 606	233 035	151 200	130 780
	Employé		Ouvrier	
	Homme	Femme	Homme	Femme
1989	101 318	96 206	98 985	87 465
1990	103 881	97 632	102 628	92 404
1991	107 784	102 369	104 140	98 496

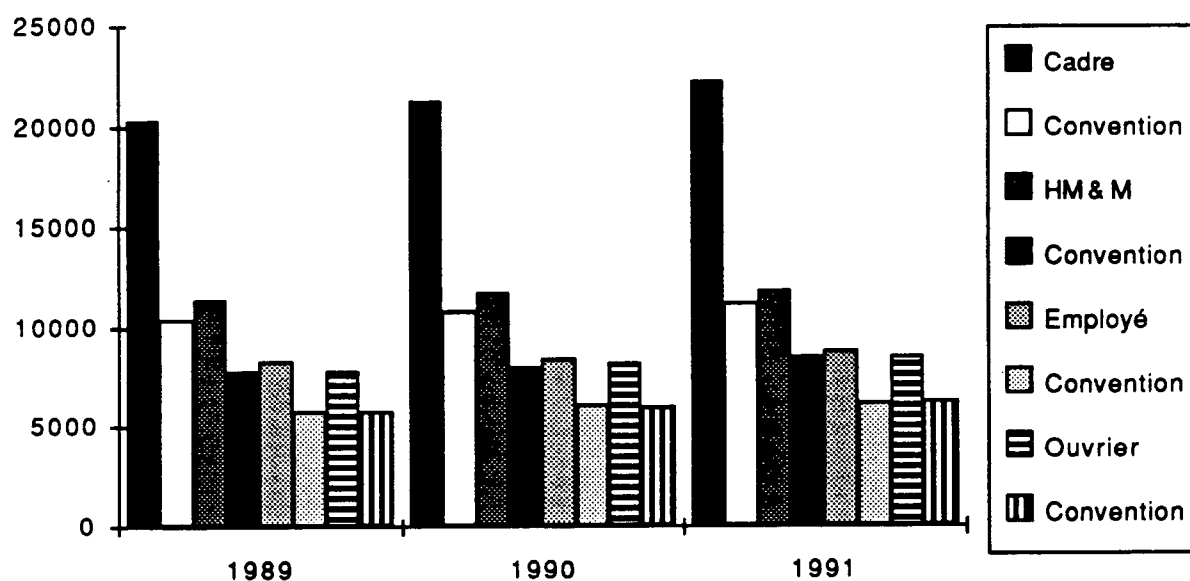
3- Rémunération moyenne annuelle "net"

	Cadre		HM & M	
	Homme	Femme	Homme	Femme
1989	226 536	179 736	115 968	112 056
1990	234 624	190 092	120 984	113 520
1991	249 672	194 196	126 000	108 984
	Employé		Ouvrier	
	Homme	Femme	Homme	Femme
1989	84 432	80 172	82 488	72 888
1990	86 568	81 360	85 524	77 004
1991	89 820	85 308	86 784	82 080

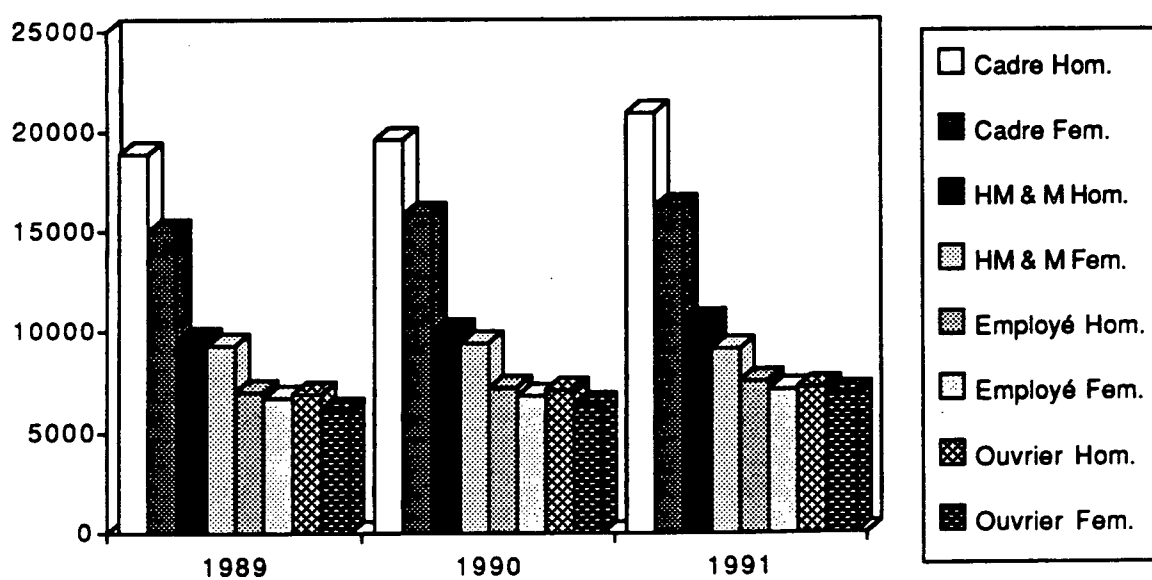
4- Comparaison de la rémunération mensuelle "brut" à la
rémunération mensuelle "brut" garantie par la convention collective

	Cadre		HM & M		Cadre	HM & M
	Homme	Femme	Homme	Femme	Sal. conv°	Sal. conv°
1989	22654	17974	11597	11206	10415	7718
1990	23462	19009	12098	11352	10806	8007
1991	25087	19420	12600	10898	11133	8449
	Employé		Ouvrier		Employé	Ouvrier
	Homme	Femme	Homme	Femme	Sal. conv°	Sal. conv°
1989	8443	8017	8249	7289	5793	5755
1990	8657	8136	8552	7700	6032	5991
1991	8982	8531	8678	8208	6168	6222

Evolution des rémunérations Comparaison salaires réels/conventionnels



Evolution des rémunérations par catégorie et par sexe



2^{ème} partie : les rémunérations

La masse salariale totale progresse de 16,5% sur les 3 années 89/90/91.

(source : Etude bilans sociaux - section formation)

Par catégorie, la rémunération moyenne annuelle "brut" a progressé de la manière suivante (d'après l'étude) :

- Cadre : 10,82%
- HM & M : 8,65%
- Employé : 6,38%
- Ouvrier : 5,20%

Les écarts de salaire entre les hommes et les femmes, pour la même référence et pour l'année 1991 sont, au détriment du personnel féminin de :

- Cadre : 25,86%
- HM & M : 15,61%
- Employé : 5,28%
- Ouvrier : 5,73%

Les écarts de salaires (salaire moyen net) pour les hommes et pour les femmes, pour les catégories extrêmes sont les suivants, selon l'étude des bilans sociaux :

	Salaire max.		Ecart H&F	Salaire min.		Ecart H&F
	H	F		H	F	
Cadre	25500	17500	31%	11600	9500	18%
Ouvrier	7800	7500	3,8%	6500	6400	1,5%

Dans l'ensemble de l'économie, on a assisté à une croissance rapide des salaires entre 1987 et 1990 ; puis à partir de 1991, un ralentissement s'est amorcé.

Au total, selon l'INSEE, les salariés des différents secteurs ont gagné, en moyenne, 9100 Frs/mois en 1990, puis 9500 Frs/mois en

1991 ; ceci après prélèvement à la source des cotisations sociales et de la CSG.

En outre, selon que le poste est occupé par un homme ou une femme, le salaire des femmes est généralement inférieur à celui des hommes.

Confirmation de ce constat pour le secteur étudié (voir tableau précédent).

En prenant en compte le salaire médian "brut" et 5 ans d'ancienneté, les écarts de salaire évoluent de la manière suivante :

		Sect. étudié	Sect. transp.	Ensemble éco.	Salaire conv.	SMIC
1989	H	12 735	10 550	11 360	7 297	4961
	F	11 121	9 330	8 590		
1990	H	13 192	11 100	11 970	7 580	5160
	F	11 549	9 880	9 070		
1991	H	13 836	11 660	12 520	7 810	5400
	F	11 764	10 400	9 580		

(sources : Etude Bilans Sociaux 89/91 ; Liaisons Sociales n°Oct.92 et Oct.93 ; Convention collective)

Sur la période d'octobre 89 à octobre 91, les salaires conventionnels (salaire médian pour 5 ans d'ancienneté, 6 ans pour les employés et agents de maîtrise) ont évolué ainsi :

- Ouvriers = 8,10%
- Employés = 7,28%
- Maîtrises et Cadres = 6,89%

(source : Convention Collective)

Les dates de déclenchement des majorations de salaires sont intervenues pour toutes les catégories en Octobre 89 ; Décembre 90; Février, Juillet et Octobre 91. Ces salaires sont ceux qui correspondent à la durée légale de travail (soit 169 heures mensuelles). Cet élément "durée de travail" peut, en partie, expliquer les écarts importants constatés entre les salaires

conventionnels et ceux tirés de l'étude des bilans sociaux ainsi que le montre l'histogramme figurant en page 23.

Cette différence est particulièrement importante pour la catégorie des cadres. Il faut aussi souligner que les éléments tirés des bilans sociaux correspondent le plus souvent à ceux de la masse salariale divisée par l'effectif moyen mensuel de chaque catégorie (en distinguant les hommes et les femmes).

Notons aussi l'identité des salaires entre les hommes et les femmes dans les barèmes conventionnels.

Les salaires réels, ainsi qu'il est écrit à la page 22, présentent entre le personnel féminin et masculin, des différences très importantes, en particulier pour les catégories Cadre et HM & M.

Des éléments détaillés sur l'explication de tels écarts ne sont pas fournis de façon exhaustive par les bilans sociaux recueillis. En particulier, la distinction entre homme et femme ne figure pas tant dans la pyramide des âges que de l'ancienneté.

Notons que, si le personnel féminin ne représente que 1% de l'effectif total des cadres et des ouvriers, leur nombre est pratiquement identique à celui des hommes dans la catégorie HM & M ; il est supérieur dans la catégorie Employé.

La hiérarchie des rémunérations s'établit dans un rapport de 1 à 3 pour les salaires réels (référence année 91, cadre homme et ouvrier femme pour les salaires de l'étude). Elle est de 1 à 1,8 pour les salaires conventionnels.

Sur la période 89/91, le tableau figurant à la page 25 permet de nous renseigner sur les différences d'évolution des salaires. Selon les 5 données :

- Etude Bilans Sociaux	=>	+ 8,64%
- Enquête Emploi	=>	+ 9,95%
- Ensemble Economie	=>	+10,20%
- Salaires convention	=>	+ 7,03%
- SMIC	=>	+ 8,87%

Dans leur valeur et leur évolution, les rémunérations dans les entreprises dont les bilans sociaux ont été étudiés sont largement supérieures à celles de la convention collective. En revanche, elles restent un peu en retrait des autres données statistiques quant à leur évolution. Sur la période 89/91, la hausse des prix mesurée par l'INSEE a été de 10,36%.

Il faut rappeler que le transport hormis l'aérien, a des rémunérations inférieures à celles des autres branches de l'économie (Source : OEST- EAE 73/91).

Les données des entreprises étudiées sont donc d'autant plus marquées.

Comparativement aux autres branches de l'économie, il faut intégrer l'aspect "durée du travail" et "primes". En effet, ces éléments ont dans le transport une part dans les gains des salariés plus importante que dans le reste de l'économie. La part de gain issue des heures supplémentaires est, dans ce secteur, le double de celle des autres branches de l'économie : 3% contre moins de 1,5% (source : Enquête semestrielle du Ministère du Travail).

FORMATION

1- Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation

1989	1990	1991
1,65	2	2,1

2- Poids de chacune des catégories en matière de formation (par rapport au nbre total de stagiaires)

	Cadre	HM & M	Employé	Ouvrier	Total stag.
1989	21%	30%	27%	22%	4674
1990	23%	27%	24%	25%	5954
1991	25%	27%	23%	25%	6618

3- Consommation de formation pour chaque catégorie (par rapport à l'effectif total de la catégorie)

	1989	1990	1991
Cadre	53%	72%	84%
HM & M	26%	29%	30%
Employé	33%	36%	38%
Ouvrier	12%	16%	18%
Total	23%	29%	31%

Remarque :

Evolution de la masse salariale totale (en frcs)

1989 : 2 038 904 546

1990 : 2 189 946 425

1991 : 2 376 782 322

Evolution de la contribution à la formation (en frcs)

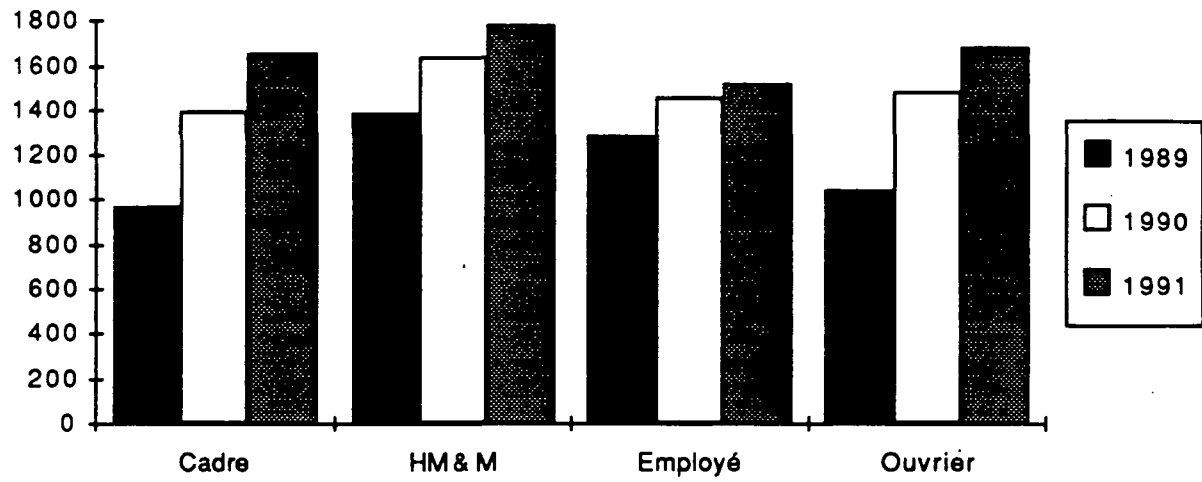
1989 : 33 686 596

1990 : 45 605 068

1991 : 50 046 187

Formation

Evolution du nombre de stagiaires



3ème partie : la formation

La formation prend partout une place de plus en plus importante.

En transport routier, l'accent a été mis sur la logistique et l'élévation des qualifications des conducteurs.

Confirmation de ce constat par les différentes actions de formation mises en place et leurs poids respectif :

- formation aux tâches accessoires à la conduite (chargement, livraisons spéciales ...)	= 1,92%
- formation sécurité	= 23%
- formation matières dangereuses	= 30,52%
- formation conduite rationnelle	= 20,19%
- rôle commercial, communication	= 0,06%
- formation à l'international	= 7,21%
- formation au service qualité	= 10,57%

(source : CNT 1992)

L'offre de formation se développe. Les grandes et moyennes entreprises sont conscientes de l'enjeu que représente, en termes de productivité et de compétitivité, une élévation des qualifications de leurs salariés, et ce, à tous les niveaux.

D'après les données INSEE (recensement 1990) :

26% des effectifs du TRM n'ont aucun diplôme ;

28% ont le niveau CEP ou BEPC ;

35% ont seulement un CAP ou un BEP.

Le perfectionnement de la formation des cadres est devenu également indispensable.

Ce besoin de formation est confirmé par le résultat suivant : 31% des effectifs suivent des actions de formation en 1991 contre 23% en 1989 (source : Etude Bilans Sociaux).

La participation au financement de la formation est très sensible à la taille de l'entreprise. Le tableau ci-dessous confirme cette idée :

Taux de participation financière à la formation continue selon la taille de l'entreprise (source : CEREQ 92) :

	1992					
Taille de l'entrepr.	50 à 499	500 à 1999	2000 et +	total 1992	total 1991	total 1990
tx partic.	2,28%	3,33%	5,12%	3,30%	3,20%	3,10%

Les chances d'accès à la formation sont plus élevées pour les salariés les plus qualifiés. A travers l'étude sur les bilans sociaux, on peut remarquer que la consommation de formation chez les cadres est très importante (de 53% en 1989 à 84% en 1991) alors que chez les ouvriers, elle est nettement plus faible (de 12% en 1989 à 18% en 1991).

Cependant, cette inégalité tend à se réduire quand la taille de l'entreprise augmente.

PERIODE 1990 - 1991 1992

EMPLOI

1- Poids des différentes catégories par rapport à l'effectif total

	Eff. total	Cadre	HM & M	Employé	Ouvrier
1990	26402	9%	16%	30%	45%
1991	26899	9%	17%	30%	45%
1992	27190	9%	17%	29%	45%

2- Répartition homme/femme selon les catégories et par rapport à l'effectif total

	Cadre		HM & M		Employé		Ouvrier	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
1990	6%	1%	11%	5%	8%	15%	39%	0%
1991	6%	1%	11%	5%	8%	14%	38%	0%
1992	6%	1%	11%	6%	8%	14%	38%	0%

3- Poids des différentes catégories par rapport à l'effectif mensuel moyen

	Cadre	HM & M	Employé	Ouvrier	Total EMM
1990	8%	15%	33%	43%	23 510
1991	9%	15%	33%	43%	23 662
1992	9%	15%	33%	43%	23 858

4- Répartition des salariés titulaires d'un CDD ou d'un CDI au 31 décembre

	Total		Total	Part CDD
	CDD	CDI		
1990	1286	23035	24321	5%
1991	1296	23334	24630	5%
1992	1192	24201	25393	5%

5- Répartition par tranche d'âge

	< 25 ans	25< x <35	35< x <45	45< x <55	> 55 ans
1990	14%	37%	29%	15%	4%
1991	13%	37%	30%	15%	4%
1992	11%	38%	31%	16%	4%

6- Ancienneté

	1990	1991	1992
< 1 an	19%	17%	15%
1 < x < 5	27%	30%	32%
5 < x < 15	32%	30%	30%
> 15 ans	22%	23%	24%

7- Evolution de la mobilité

	Embauche			Départ		
	CDD	CDI	Total	Total dép.	dt fin CDD	D + Lic.
1990	5378	4913	10291	9052	3481	3982
1991	4632	4339	8971	7454	3434	3199
1992	4558	3237	7795	6667	3170	2697

nb : D + Lic.= démissions et licenciements autres qu'éco.

Evolution du ratio Embauche/Départ

1990 : 1,13

1991 : 1,20

1992 : 1,16

8- Absentéisme (en nombre de jours)

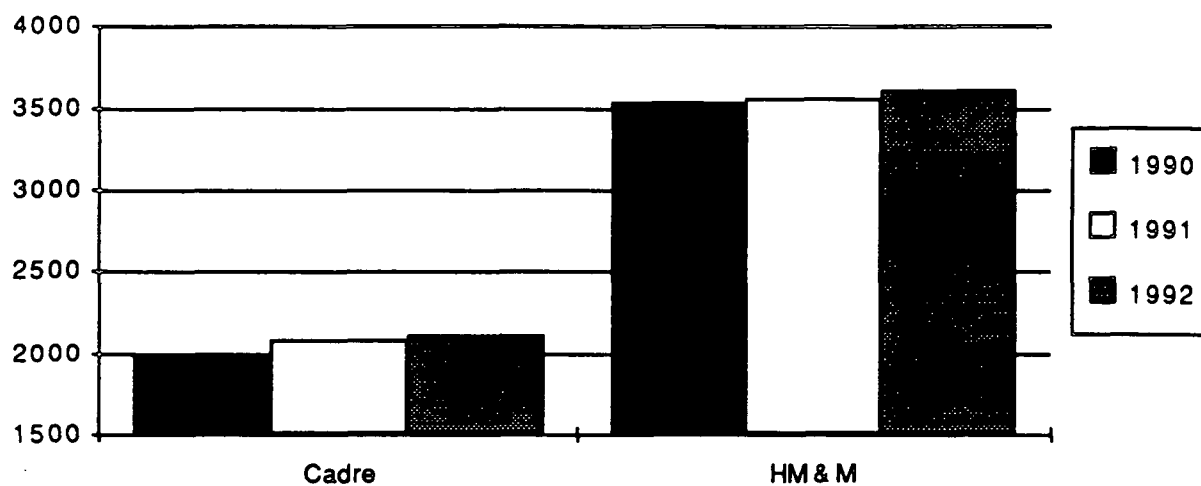
	Cadre	HM & M	Employé	Ouvrier	Nb moyen
1990	3,5	6,5	13	13	9
1991	4	9	11,5	13,5	9,5
1992	4,5	8	11	11,5	8,75

soit :

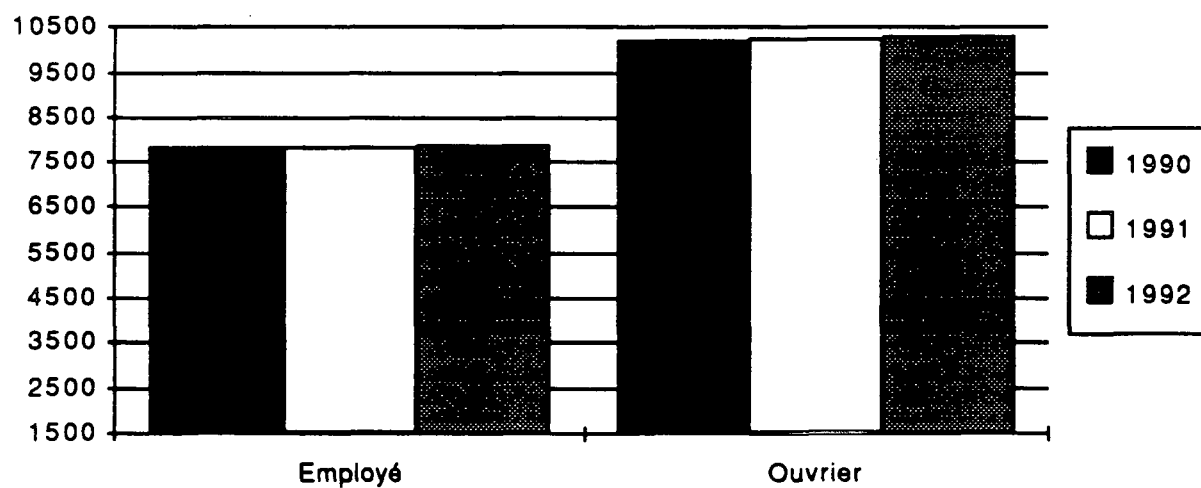
	Cadre	HM & M	Employé	Ouvrier	Tx moyen
1990	2%	3%	6%	6%	4%
1991	2%	4%	6%	7%	5%
1992	2%	4%	5%	6%	4%

Emploi Evolution de l'EMM

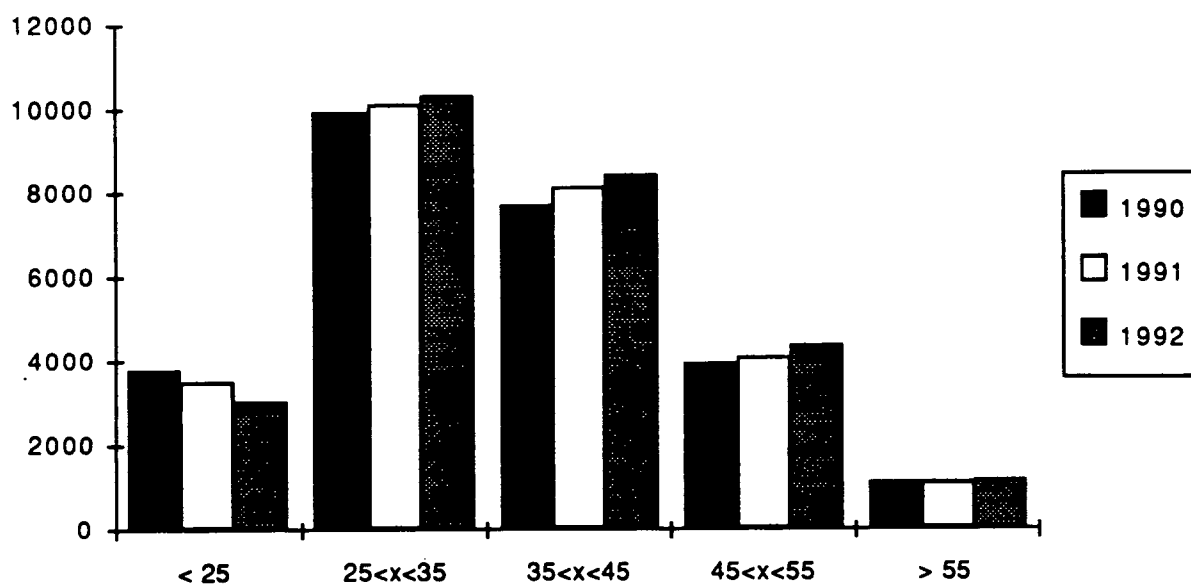
Cadres et HM & M



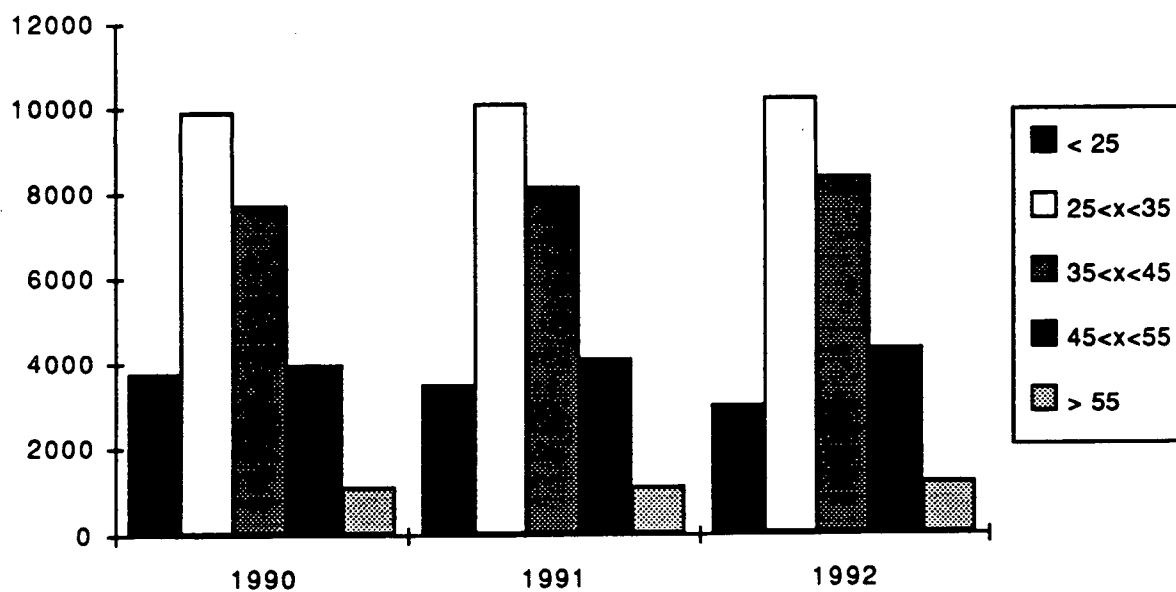
Employés et Ouvriers



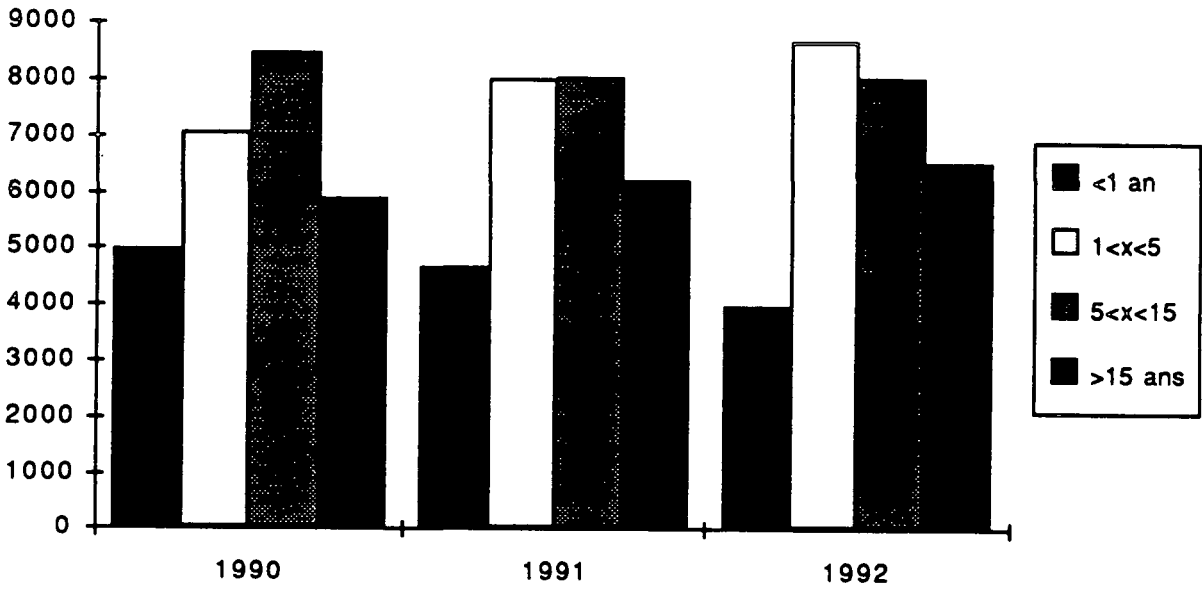
Pyramide des âges



Soit

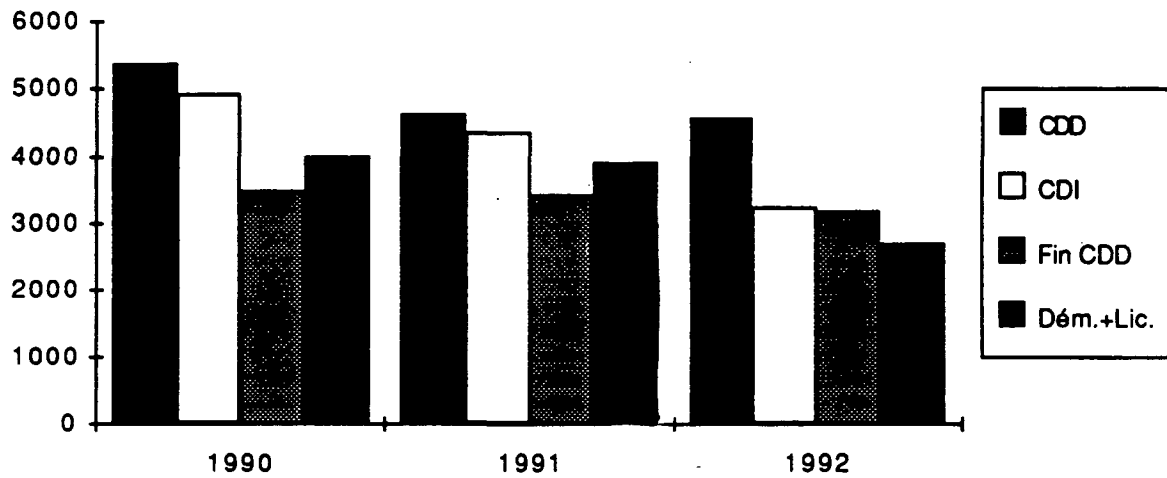


Pyramide des anciennetés

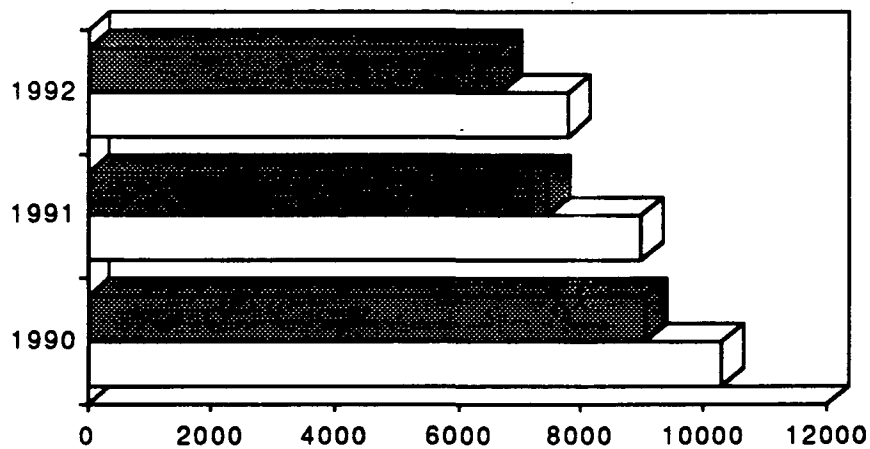


La mobilité

Evolution de la mobilité



Embauches/Départs



1ère partie : l'emploi

Pour la période 90/92, l'échantillon pris en compte est :

Code A.P.E :	69-11	=>4 entreprises
	69-12	=> 4 "
	69-25	=> 2 "
	74-03	=> 9 "

avec un effectif total de 27 190 salariés (au 31 décembre 1992).

Evolution des effectifs (prise en compte de l'effectif moyen mensuel)

Entre 1990 et 1991, on constate une baisse de 0,6% de l'effectif moyen mensuel (EMM), puis une légère reprise en 1991-92 de 0,8%. L'EMM a augmenté de 1,4% entre 1990 et 1992.

D'après l'INSEE, l'évolution conjoncturelle dans les transports est très contrastée depuis 1991. On observe ainsi une progression de l'activité à la fin 91 et au 1^{er} trimestre 92, suivie par une lente détérioration jusqu'au 1^{er} trimestre 93. Le transport routier y est le plus sensible. Ceci pourrait expliquer la faible évolution de l'EMM.

Evolution du taux d'encadrement : les cadres constituent 7,3% des effectifs des transports contre 11,7% dans l'ensemble de l'économie (source : OEST).

Pour le secteur étudié, le taux d'encadrement se situe autour de 9%. L'essentiel des cadres du transport sont soit des cadres administratifs et commerciaux, soit des cadres techniques.

La part des employés et professions intermédiaires est de 46% dans l'ensemble du secteur contre 47% dans l'économie. C'est dans les TRM où les tâches de production s'affirment fortement que ces métiers sont le moins bien représentés : 16,5% (source : OEST).

Néanmoins, d'après l'échantillon étudié, les professions intermédiaires représentent en moyenne 17% des effectifs, quant aux employés, leur taux se situe autour de 30%.

Structure par sexe et qualification :

Le secteur des transports n'emploie que 18,7% de femmes contre 42,4% dans l'ensemble de l'économie. En revanche, les jeunes femmes de 20 à 34 ans représentent 34% des effectifs ; cette part reculant avec l'âge (Source : recensement population 90).

Au sein des métiers du transport, la présence des femmes parmi les cadres est sensible, elle passe de 7,3% à 12,7%.

D'après l'étude sur les bilans sociaux, et par rapport à la période précédente, l'emploi féminin décroît de façon significative pour les agents de haute maîtrise et les agents de maîtrise¹. Il semble que l'emploi des femmes évolue à la baisse depuis 1991.

Leur taux de rotation, dans l'ensemble de l'économie, atteint 36,7% contre 23,8% pour les hommes (source : INSEE).

Cet écart tient à l'importance des CDD. Le taux de recrutement des femmes sur ce type d'emploi est supérieur à celui des hommes en 1992 : 26,8% contre 13,9% (source : INSEE).

La mobilité :

A partir de l'enquête Emploi réalisée par l'INSEE, la Commission des Comptes de Transports de la Nation (CCTN) a évalué les taux de mobilité dans les secteurs des transports.

On peut estimer le nombre d'entrées dans les transports entre mars 91 et mars 92 à 98 000. Ces entrées sont constituées pour moitié de chômeurs et d'inactifs un an plus tôt et, par ailleurs, d'actifs provenant d'autres secteurs .

¹ Pour la période 89/91, le taux était de 11%.
Pour la période 90/92, il est de 5%.

Les sorties nettes sont évaluées à 90 000. Par ailleurs, 10 000 personnes ont quitté le secteur transport du fait du changement d'activité de leur entreprise (source : CCTN).

Pour le TRM : on comptait 22 000 demandeurs d'emplois en 1989, mais 28 000 en 1991 (source OEST).

Le taux de mobilité est de 15%, et 18% des salariés ont moins d'un an d'ancienneté en 1991 (source : INSEE Enquête Emploi).

L'importance du taux de mobilité traduit une insatisfaction liée aux conditions de travail.

Résultats concernant l'échantillon étudié.

Répartition des salariés titulaires d'un CDD ou CDI au 31/12 :

- comparaison avec l'ensemble du secteur; le recours aux CDD est moins important puisqu'il est de 5% pour le secteur étudié contre 6,8% (source : DARES, Etude Bilans Sociaux) ;
- comparaison avec l'ensemble de l'économie : 5% contre 4,4% (source : DARES, Etude Bilans Sociaux) ;
- les taux d'embauche sur CDI continuent à diminuer dans l'ensemble des secteurs (voir tableau ci-dessous).

	Ensble Eco	Sect. Transp	Sect. Etudié
1990	n.c	n.c	20%
1991	8,1%	10,1%	18%
1992	6,7%	10,2%	13%

(source : Etude Bilans Sociaux, INSEE)

Comparaison du taux d'entrée² et de sortie³ pour le secteur étudié :

	Entrée	Sortie	Rotat°
1990	39%	34%	36%
1991	33%	28%	30%
1992	28%	24%	26%

² taux d'entrée = total des entrées/effectif total

³ taux de sortie = total des sortie/effectif total

Ratio Embauche/Départ :

1990 => 1,13

1991 => 1,20

1992 => 1,16

Pour l'ensemble de l'économie, les embauches diminuent en 1992. Elles ne représentent plus que 27,7% des effectifs contre 29,8% en 1991 et 32,3% en 1990.

Cela semble se confirmer pour l'ensemble du secteur transport où les embauches représentaient 31,6% des effectifs en 1991 contre 27,3% en 1992 (source : INSEE).

Les taux d'entrée pour le secteur étudié évoluent de façon identique à ceux de l'économie ou du secteur transport mais restent néanmoins supérieurs (en valeur) :

	Sect. Etudié	Sect. Transp	Ensble Eco
1990	39%	n.c	32,3%
1991	33%	31,6%	29,8%
1992	28%	27,3%	27,7%

En moyenne, l'échantillon étudié présente un taux supérieur d'embauche ferme (CDI) par rapport à la moyenne générale et à la moyenne du secteur transport : 17,6% contre 6,7% et 8,2%

Malgré une évolution à la baisse depuis 1990, ce taux reste supérieur à celui de l'ensemble de l'économie.

	Sect. Etudié	Ensble Eco
1990	20%	-
1991	18%	8,1%
1992	13,5%	6,7%

(source : INSEE, Etude Bilans Sociaux 90/92).

Taux d'entrée selon les principaux motifs / EMM :

	CDD	CDI
1990	23%	20%
1991	19,5%	18%
1992	19%	13,5%

donc sur les trois années : 20,5% pour les CDD et 17,6% pour les CDI.

Taux de sortie selon les principaux motifs / EMM :

	Fin CDD	D + Lic
1990	15%	17%
1991	14,5%	13,5%
1992	13%	11%

donc sur les trois années : 14,2% pour les fins de CDD et 15% pour les démissions et les licenciements non économiques.

Ecarts de mobilité pour les entreprises

Comparaison du taux d'entrée et de sortie du secteur transport, de l'ensemble de l'économie et du secteur étudié en 1992 (en %) :

	Taux Rotat°	Evol. Eff.	Taux Entrée	dt CDD	CDI	Taux Sortie	dt fin CDD	Dém.	Lic.
Etude BS	26	1,4	28	19	13,5	24	13	11	
Transp.	27,5	-0,3	27,3	17,1	8,2	27,6	12	6,4	2,6
Eco	28,5	-0,2	27,7	18,8	6,7	29,7	15,7	5,4	1,9

(sources : INSEE, Etude Bilans Sociaux 90/92)

En 1992, les embauches fermes diminuent de façon plus sensible que les recrutements à durée déterminée ; les CDD constituent plus des 2/3 des recrutements actuels mais ils représentent toujours moins de 4% de l'emploi dans les établissements d'au moins 50 salariés.

Néanmoins, les transports présentent un taux d'embauche ferme plus important par rapport à la moyenne générale : 8,2% au lieu de 6,7%.

Confirmation de ce taux pour le secteur étudié : 13,5%.

Dans l'ensemble de l'économie, les sorties baissent également en 1992 mais dans une moindre mesure. Leur taux, qui se situe à 29,7% en 1992, reste supérieur à celui des embauches (27,7%).

Pour le secteur des transports, ce taux est très légèrement supérieur à celui des embauches : 27,6% contre 27,3%.

En revanche, pour le secteur étudié, les embauches dominent avec 28% contre seulement 24% de sorties.

Sur un marché de l'emploi plus difficile, les démissions se font plus rares. Le taux de démission perd 1,4 point en 1992 et s'établit à 5,4% des effectifs pour l'ensemble de l'économie. Pour l'ensemble du secteur transport, il perd 2,5 points et s'établit à 6,4% des effectifs.

Le taux "Dém + Lic. autres" se maintient à 11% en 1992 pour le secteur étudié.

Ce que l'on avait constaté lors de la période 89/91, à savoir un taux de "démissions et autres licenciements" supérieur à celui de l'ensemble de l'économie, se confirme pour la période 90/92 avec 11% contre 5,4%.

Part des CDD dans les entrées (1992) :

- ensemble de l'économie => 67,5%
- secteur transport => 62,4%
- secteur étudié => 58%

La part des CDD dans le secteur des transports est toujours inférieure à celle de l'économie : 62,4% contre 67,5%.

Confirmation de cette faiblesse dans l'étude des bilans sociaux 90/92 avec 58%.

Mobilité des cadres pour l'ensemble de l'économie (source : INSEE)

Les cadres sont de plus en plus affectés par les licenciements économiques et démissionnent de moins en moins souvent depuis 1990.

Parmi les cadres quittant ou perdant leur emploi, 9% sont des licenciés économiques en 1992 contre 7% en 1991, et 20% ont démissionné contre 27% en 1991.

Ces nouvelles tendances ne doivent toutefois pas masquer le fait que le taux de chômage des cadres et des professions intermédiaires restent nettement inférieur à celui des employés et des ouvriers.

REMUNERATION

1- Rémunération mensuelle moyenne "net"

	Cadre		HM & M	
	Homme	Femme	Homme	Femme
1990	19 586	16 639	10 327	9 447
1991	20 502	17 104	10 736	10 066
1992	21 595	18 287	11 152	10 478
	Employé		Ouvrier	
	Homme	Femme	Homme	Femme
1990	7 339	6 846	7 507	6 667
1991	7 622	7 103	7 769	6 965
1992	7 937	7 355	7 966	7 072

2- Rémunération moyenne annuelle "brut"

	Cadre		HM & M	
	Homme	Femme	Homme	Femme
1990	282 038	239 601	148 708	136 036
1991	295 228	246 297	154 598	144 950
1992	310 968	263 332	160 588	150 883
	Employé		Ouvrier	
	Homme	Femme	Homme	Femme
1990	105 681	98 582	108 100	96 004
1991	109 756	102 283	111 873	100 296
1992	114 292	105 912	114 710	101 836

3- Rémunération moyenne annuelle "net"

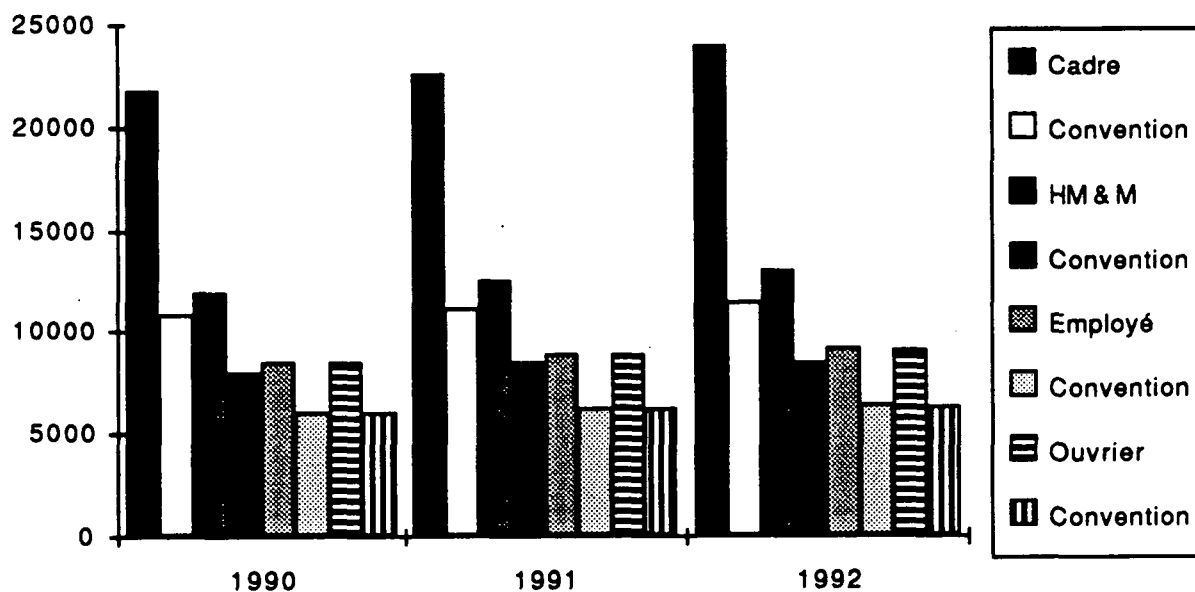
	Cadre		HM & M	
	Homme	Femme	Homme	Femme
1990	235 032	199 668	123 924	113 364
1991	246 024	205 248	128 832	120 792
1992	259 140	219 444	133 824	125 736
	Employé		Ouvrier	
	Homme	Femme	Homme	Femme
1990	88 068	82 152	90 084	80 004
1991	91 464	85 236	93 228	83 580
1992	95 244	88 260	95 592	84 864

4- Comparaison de la rémunération mensuelle "brut" à la
rémunération mensuelle "brut" garantie par la convention collective

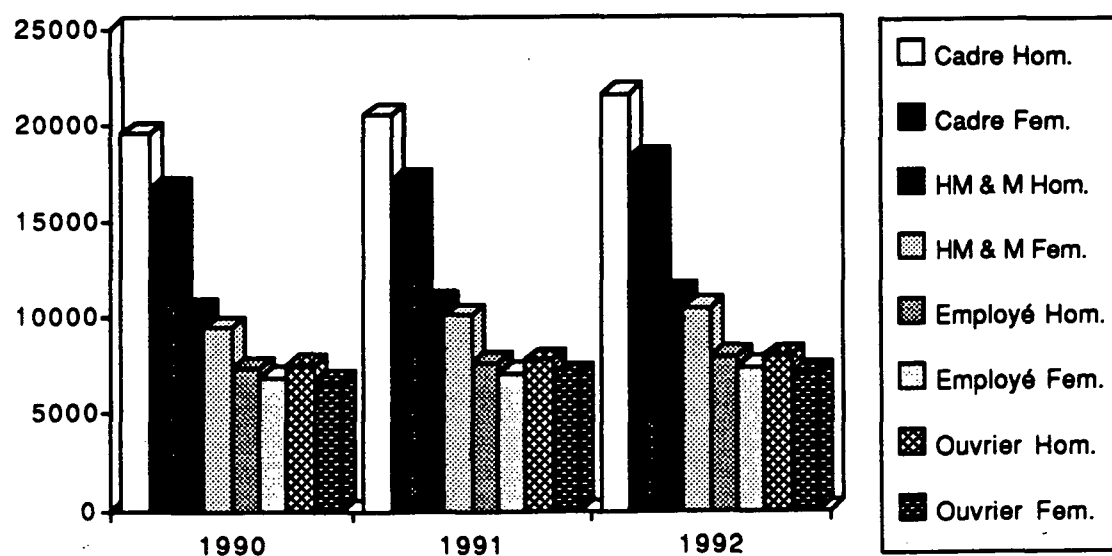
	Cadre		HM & M		Cadre	HM & M
	Homme	Femme	Homme	Femme	Sal.conv°	Sal.conv°
1990	23503	19967	12392	11336	10 806	8 007
1991	24602	20525	12883	12079	11 133	8 449
1992	25914	21944	13382	12574	11 445	8 481
	Employé		Ouvrier		Employé	Ouvrier
	Homme	Femme	Homme	Femme	Sal.conv°	Sal.conv°
1990	8807	8215	9008	8000	6 032	5 991
1991	9146	8524	9323	8358	6 168	6 222
1992	9524	8826	9559	8486	6 384	6 339

Evolution des rémunérations

Comparaison salaires réels/conventionnels



Comparaison des rémunérations par catégorie et par sexe



2^{ème} partie : les rémunérations

La masse salariale totale (référence 3^{ème} partie - la formation) accuse une baisse de son évolution d'environ 4% par rapport à la période 89/91 (12,4% contre 16,53%).

Dans la répartition des catégories socio-professionnelles (CSP), les échantillons de ces deux périodes présentent une différence notable. Dans la période 90/92, la CSP des HM & M ne représente plus que 15% de l'effectif moyen mensuel au lieu de 30%. Un report s'effectue sur la CSP "employés" qui s'accroît de 14%.

En termes d'ancienneté, la tranche de 1 à 5 ans est en chute de 8%, au bénéfice des moins d'un an, des 5 à 15 ans et des plus de 15 ans.

La chute de la tranche des 1 à 5 ans d'ancienneté a une forte incidence sur la masse salariale. C'est, en effet, dans cette "tranche" qu'intervient normalement la première majoration de salaire. La baisse de la masse salariale résulte principalement de ces deux effets de structure : baisse de la CSP "Agents de Haute Maîtrise et Maîtrise" et modification de la répartition de l'ancienneté.

Notons que dans la catégorie "Haute Maîtrise et Maîtrise", le personnel masculin a une forte représentativité : 64% au lieu de 57%.

Outre ces éléments de structure liés à l'évolution des CSP et de l'ancienneté, la moindre évolution de la masse salariale résulte évidemment du fort ralentissement de créations d'emplois. Comme toute l'économie, le secteur des transports a enregistré un ralentissement dans la progression des effectifs salariés.

Pour l'échantillon étudié, c'est une différence négative d'environ 5% (1,4% contre 6,53% de l'effectif moyen mensuel). Néanmoins, les entreprises dont les bilans sociaux ont été recueillis sont, comme l'ensemble du secteur, encore créatrices d'emplois.

Par catégorie, l'évolution de la rémunération moyenne annuelle brute est à l'identique de la période 89/91, différente selon les CSP: (entre parenthèse, évolution 89/91)

- Cadre = +10,25% (10,88)
- HM & M = + 7.98% (8,65)
- Employé = + 8,14% (6,38)
- Ouvrier = + 6,11% (5,20)

Durant la période 90/92 et en dehors des cadres, les employés et les ouvriers ont bénéficié d'augmentations plus importantes, et ce, au détriment des HM & M.

La chute importante (- 15%) de cette dernière CSP au bénéfice des employés motive-t-elle cette évolution des rémunérations ?

Une réponse positive conforterait la théorie du lien -même non exprimé- entre évolution de l'emploi et des salaires.

Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes pour l'année 1992 (référence : rémunération moyenne annuelle "brut") sont au détriment du personnel féminin de :

- Cadre = 18% (25,86%)
- HM & M = 6,29% (15,61)
- Employé = 7,91% (5,28)
- Ouvrier = 12,64% (5,73)

(entre parenthèses : évolution des rémunérations pour chaque catégorie pour la période 89/91 et selon l'échantillon)

Les écarts de rémunérations se réduisent pour les cadres, le personnel de HM & M et s'accroissent pour les employés et les ouvriers.

Faut-il en tirer la conclusion d'un lien entre le nombre de salariés (en % de l'effectif moyen mensuel) d'une CSP et l'évolution de la rémunération ?

Ce résultat découle-t-il d'un glissement des tâches dévolues antérieurement aux agents de maîtrise vers les employés ?

Est-il plutôt lié à des problèmes d'organisation du travail (horaires spécifiques, utilisation de matériels donnant lieu à l'attribution de primes particulières) ?

Nota : Pour les femmes de la catégorie ouvrier, leur nombre, relativement infime, amène un chiffre de 0% dans la répartition des effectifs par CSP.

Par rapport à la période précédente, la hiérarchie des salaires tirée des bilans sociaux, "Cadre Homme"/"Ouvrier Femme" reste dans un rapport de 1 à 3. La hiérarchie conventionnelle reste, elle aussi, dans un rapport de 1 à 1,8.

S'agissant de salaires conventionnels, ceux-ci ont été revalorisés en Décembre 90 ; Février, Juillet et Octobre 91 ; Février, Juillet et Octobre 92. La revalorisation a été de 6,29% pour toutes les catégories sur la période de Décembre 90 à Octobre 92.

Comme pour la période précédente, ces revalorisations sont inférieures à celles des entreprises de l'échantillon des bilans sociaux.

Sur les salaires conventionnels et pour cette période 90/92, les remarques faites pour la période précédente sont toujours d'actualité.

Le tableau ci-dessous contient les mêmes renseignements que celui de la page 25 mais pour la période 90/92 :

		Champ étudié	Sect. transp.	Ensble éco.	Salaire conv.	SMIC
1990	H	13 427	11 100	11 970	7 920	5 160
	F	11 879	9 880	9 070		
1991	H	13 988	11 660	12 520	7 993	5 400
	F	12 371	10 400	9 580		
1992	H	14 594	11 980	12 980	8 194	5 756
	F	12 957	10 740	9 910		

(sources : Etude Bilans Sociaux 90/92 ; Liaisons Sociales N°Oct.92 et Oct 93 ; Convention Collective)

Les salaires de l'échantillon étudié, supérieurs aux autres données (secteur transport, ensemble de l'économie, salaires conventionnels, SMIC) ont évolué de :

- +8,69% pour le secteur étudié (salaire homme 92/90)
- +7,92% pour le secteur Transport (salaire homme 92/90)
- +8,43% pour l'ensemble de l'économie (salaire homme 92/90)
- +10,50% pour le salaire conventionnel (Oct.89 à Oct.92)
- +11,50% pour le SMIC (Mars 90 à Juillet 92).

Rémunération 1991 mensuelle "brut" pour les différentes activités du T.R.M (sauf déménagement) selon l'E.A.E de l'OEST :

- zone longue + zone courte => 9200 F (9000 F**)
- location de véhicules industriels => 9400 F (9100 F**)
- collecte de fret terrestre et fluvial => 9950 F (10 150 F**)

** Rémunérations des entreprises de + 200 salariés

FORMATION

1- Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation

1990	1991	1992
1,89	1,97	1,91

2- Poids de chacune des catégories en matière de formation (par rapport au nbre total de stagiaires)

	Cadre	HM & M	Employé	Ouvrier	Total stag.
1990	20%	28%	28%	24%	8315
1991	22%	28%	26%	24%	9265
1992	20%	28%	25%	26%	10068

3- Consommation de formation pour chaque catégorie (par rapport à l'effectif total de la catégorie)

	1990	1991	1992
Cadre	74%	87%	84%
HM & M	54%	59%	62%
Employé	29%	30%	32%
Ouvrier	17%	18%	22%
Total	31%	34%	37%

Remarque :

Evolution de la masse salariale totale (en frcs)

1990 : 3 089 435 217

1991 : 3 236 034 754

1992 : 3 442 082 077

Evolution de la contribution à la formation (en frcs)

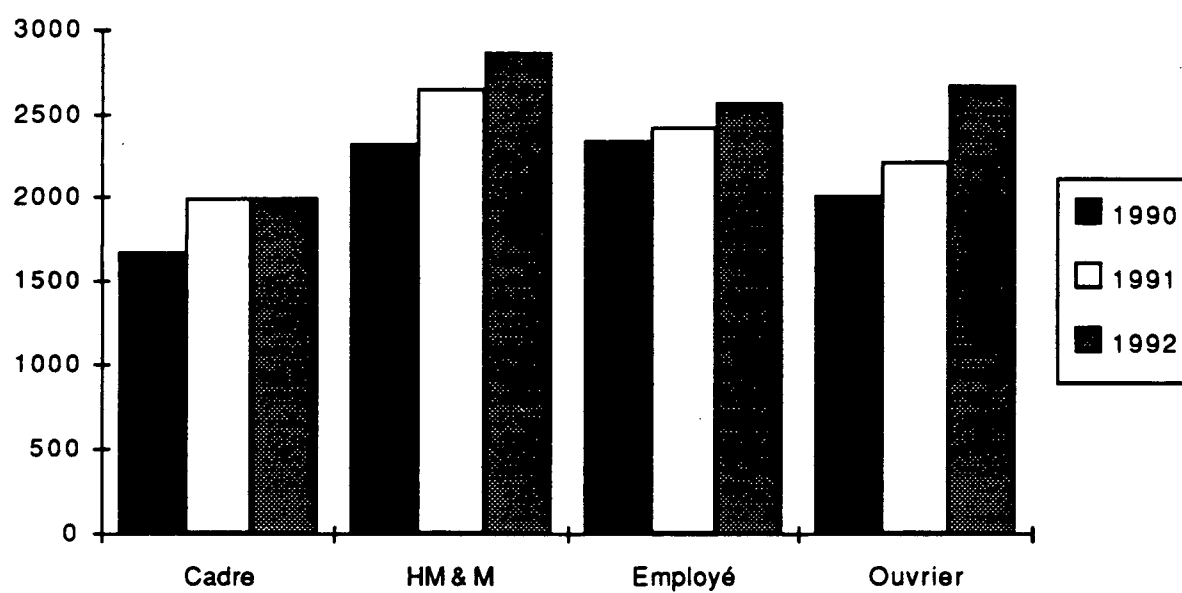
1990 : 58 483 363

1991 : 63 954 408

1992 : 65 882 572

Formation

Evolution du nombre de stagiaires



3ème partie : la formation

C'est grâce à l'accord paritaire interprofessionnel du 9 juillet 1970 et à la loi du 15 juillet 1971, que la Formation Continue a pris son véritable essor.

Les moyens financiers sont apportés par la contribution à laquelle sont soumises les entreprises de 10 salariés et plus ; cette contribution, à l'origine de 0,6% de la masse salariale, s'élevait au taux de 1,2% sur les salaires 1991 ; 1,5% sur ceux de 1992 (Source : Programme quinquennal de développement de la formation professionnelle dans les transports 93/97).

Néanmoins, on constate une difficulté très réelle à développer la formation continue dans le secteur du TRM.

Des progrès dans ce domaine contribueraient à l'amélioration de la sécurité, de l'image de marque de la profession, et des besoins quantitatifs et qualitatifs des entreprises.

Le développement de la formation initiale devrait être assorti de possibilités de promotion en faveur des conducteurs déjà dans la profession.

Par ailleurs, une formation obligatoire devrait au minimum être axée sur un rappel annuel des conditions de sécurité.

En ce qui concerne l'étude proprement dite, on constate un écart important entre le poids des ouvriers par rapport à l'ensemble des effectifs (45%) et leur poids par rapport au nombre total de stagiaires (24%).

Même si ce dernier passe de 24% à 26%, il est encore loin d'atteindre les 45% que cette CSP représente dans le total des effectifs de l'échantillon.

On peut penser que cet écart relève des modes d'organisation du travail propre à cette catégorie notamment lorsqu'il s'agit de personnels roulants.

Ce phénomène se rencontre bien entendu plus encore dans les entreprises de plus petite taille.

Ainsi malgré des incitations de l'Etat (Crédit Impôt Formation spécifique pour les personnels les moins qualifiés, accord de développement de la formation entre la branche professionnelle et l'Etat, les travaux réalisés dans le cadre du contrat de progrès), les actions de formation pour cette CSP restent assez timides comparés aux enjeux posés tant en matière de modernisation du secteur que de sécurité publique.

Peu d'entreprises ont mis en cohérence la modernisation de leurs outils de production et le niveau de formation des personnels nécessité par les évolutions technologiques.

Evolution du ratio : Nbre total de stagiaires/ EMM total

1990 = 0,35

1991 = 0,39

1992 = 0,42

Le Centre d'Etudes et de Recherches sur l'Emploi et les Qualifications (C.E.R.E.Q) procède chaque année, à l'analyse des déclarations fiscales des entreprises de plus de 10 salariés sur la Formation Professionnelle Continue.

Pour l'année 91 (derniers résultats connus), sur un échantillon de 3952 entreprises et 257 700 salariés (secteurs Transports routiers, urbains et par conduite), cette analyse apporte les précisions suivantes :

- les entreprises consacrent à la formation continue 2,74% de la masse salariale ;
- 34,2% des salariés participent à des stages de formation continue ;
- la durée moyenne des stages est de 57 heures.

Les différences de structures des échantillons de l'analyse du CEREQ et de la présente étude motivent les écarts constatés dans les taux de financement de la Formation Continue.

Compte tenu des enjeux de modernisation du secteur, et de sécurité publique (personnels roulants), le taux de 2% peut être considéré comme faible.

PERIODE 1992

1- Effectif au 31/12/92, répartition homme/femme, effectif moyen mensuel (EMM)

	Cadre	HM & M	Employé	Ouvrier	Total
Effectif	3213	6383	10418	19653	39667
homme	2766	4372	3959	19428	30525
femme	447	2011	6459	225	9142
E.M.M	2855	5290	10158	17274	35577

Soit :

	Cadre	HM & M	Employé	Ouvrier	Total
homme	8 %	12 %	11 %	55 %	86 %
femme	1 %	6 %	18 %	1 %	26 %
Effectif	8 %	16 %	26 %	50 %	
E.M.M	8 %	15 %	29 %	49 %	

2- Répartition par tranche d'âge

	< 25 ans	25<x<35	35<x<45	45<x<55	> 55 ans	Total
Effectif	4585	15398	10343	7807	1534	39667

Soit :

	< 25 ans	25<x<35	35<x<45	45<x<55	> 55 ans
Effectif	12 %	39 %	26 %	20 %	4 %

3- Répartition des effectifs par ancienneté

	< 1 an	1<x<5	5<x<15	> 15 ans	Total
Effectif	5507	13139	11528	9493	39667

soit :

	< 1 an	1<x<5	5<x<15	> 15 ans
Effectif	14 %	33 %	29 %	24 %

4- Effectif titulaire d'un CDD ou CDI au 31/12/92

	CDD	CDI	CDD+CDI	Part CDD
Effectif	2058	34963	37021	6%

5- Mobilité

	Embauche			Départ		
	CDD	CDI	CDD+CDI	Total départ	dt fin CDD	D+Lic.
Effectif	7110	4833	11943	10772	4679	4170

(D + Lic. = démissions et licenciements non-économiques)

6- Absentéisme

	Cadre	HM & M	Employé	Ouvrier	Nb moyen
Jours	5	10	13	15	11

7- Rémunération moyenne

	Cadre		HM & M		Employé		Ouvrier	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
R.M.N	21 094	17 324	11 168	10 470	7 904	7 343	7 887	6 552
R.A.N	253 128	207 888	134 016	125 640	94 848	88 116	94 644	78 624
R.A.B	303 753	249 465	160 819	150 768	113 817	105 739	113 572	94 348
R.C.C	11 445		8 481		6 384		6 339	

RMN : rémunération mensuelle "net"

RAN : rémunération annuelle "net"

RAB : rémunération annuelle "brut"

RCC : rémunération selon la convention collective (mensuelle "brut")

8- Part de la masse salariale consacrée à la formation

Masse salariale totale	4 868 347 223
Montant pour la format°	94 500 634
soit	1,94%

9- Nombre de stagiaires par catégorie

	Cadre	HM & M	Employé	Ouvrier	Total
Effectif	2383	3503	2979	5045	13910

soit la consommation de formation pour chaque catégorie (par rapport à l'effectif au 31/12, puis par rapport à l'EMM)

% E.T**	74%	54%	28%	25%	35%
% EMM*	83%	66%	29%	29%	39%

** Effectif au 31/12/92

* Effectif moyen mensuel

COMMENTAIRES

D'après le bilan 1992, le pourcentage d'ouvriers est relativement fort (50% des effectifs), mais il reste inférieur à celui de l'ensemble du secteur Transport qui est de 53% (Source : Comptes des Transports 93-OEST-INSEE).

Autre constat : Ce pourcentage est plus élevé que la moyenne nationale, qui est de 29,4%.

Représentant plus de la moitié des ouvriers, et 27,6% des salariés, les chauffeurs sont la catégorie ouvrière la plus forte.

Pour l'essentiel, ces chauffeurs travaillent dans les secteurs du transport routier : ils représentent plus de 58% des effectifs du TRM, 44% des autres transports routiers (voyageurs, déménagement, taxis...) et environ 15% dans les activités des auxiliaires.

Confirmation de ce constat, d'après l'étude du bilan 92 : la part des roulants est de 53%, celle des sédentaires de 47%.

Les chauffeurs représentent plus de 50% des ouvriers.

En ce qui concerne l'étude sur les bilans sociaux et ainsi que nous l'avions constaté pour la période 89/91, toutes les entreprises de l'échantillon ne distinguent pas les ouvriers roulants des ouvriers sédentaires.

Néanmoins, pour 1992, nous avons pu répertorier 25 entreprises sur 32 faisant cette distinction. Nous avons obtenu les résultats suivants :

- les ouvriers sédentaires représentent 15,7% des effectifs contre 26% pour les ouvriers roulants ;
- la part des roulants par rapport au total des ouvriers est de 53% ;
- lorsqu'on compare les résultats 89/91, on a une baisse des sédentaires de 2,3 points et une hausse de 1 point pour les roulants.

D'une manière générale, depuis 1982, le nombre des roulants a progressé dans l'ensemble des secteurs des transports.

Selon l'E.A.E de l'OEST de 1991 sur les entreprises de Transports, le pourcentage de personnels roulants est, selon les activités et par rapport au total des effectifs 91 :

- zone longue + zone courte	70%	(69)
- location de véhicules industriels	68%	(65,5)
- collecte de fret terrestre et fluvial	26%	(21)

Entre parenthèses, chiffres 90 : comme on le voit, quel que soit le secteur d'activité des entreprises, la part du personnel roulant est en progression. Ce constat est confirmé par d'autres sources.

Il y a une différence marquée pour les entreprises de + de 200 salariés. Pour celles-ci, et successivement pour les 3 secteurs d'activités cités ci-dessus, le personnel roulant représente en 1991 (par rapport au total des effectifs) : 51%, 47% et 22%.

Comparativement à 1990 et pour la même référence, le pourcentage de personnels roulants/total des effectifs des entreprises est en hausse, et ce, quel que soit le secteur d'activité des entreprises. Ce constat est confirmé par d'autres sources.

Il semble bien, que dans le contexte de retournement de la situation économique de 1990, les entreprises se soient recentrées sur leur activité d'origine, avec, sans doute, une augmentation de la polycompétence réclamée aux salariés roulants.

On notera alors, un manque de prolongement à ce constat dans la Formation des Personnels (Cf : les différents chapitres de l'étude traitant de la Formation).

Une féminisation en cours.

Le secteur des transports emploie seulement 18,7% de femmes contre 42,4% dans l'ensemble de l'économie (Source : OEST).

En 1982, la part des femmes dans l'ensemble de l'économie était de 39,4% contre 16% dans le transport (Source : OEST).

En ce qui concerne l'étude sur les bilans sociaux, 26% des emplois sont tenus par du personnel féminin.

Dans le secteur des Transports, pour chaque grande catégorie de métier, la présence des femmes est moins marquée que dans l'ensemble de l'économie.

En ce qui concerne les chauffeurs, la part des femmes reste négligeable dans le transport routier (0,4%).

En effet, les métiers ouvriers des transports tendent à légèrement se féminiser alors, qu'en même temps, la part des femmes parmi les ouvriers recule légèrement.

Confirmation de ce constat dans le bilan 1992 où les femmes ouvriers ne représentent que 1% des effectifs. Cette situation découle-t-elle seulement des horaires et des conditions de travail pratiqués dans le transport routier de marchandises ?

QUELQUES CONCLUSIONS

L'EMPLOI

Malgré le retournement de la situation économique en 1990 (EBE du TRM = -6% de 89 à 91), ces entreprises restent créatrices d'emplois :

89/92 => + 8% (89/91 => + 6,53%)
(90/92 => + 1,40%)

Comparativement à un résultat global de + 1,90%, mais avec une situation contrastée selon les activités :

- zone longue + zone courte - 0,6%
- location de véhicules industriels + 9,3%
- collecte de fret terrestre et fluvial + 7,6%

(Source : EAE - OEST sur 91/89 ; TRM sauf déménagement)

Avec un taux de rotation des effectifs très élevé (en moyenne 32%).

Ce taux est supérieur à celui de l'ensemble du secteur et de l'économie (pour des établissements comparables). Cela semble très lié à la croissance des emplois : 88% d'emplois plutôt stables et 12% (CDD + intérimaires) pour la compétitivité et l'insertion professionnelle. Dans quelle part respective ?

Beaucoup de recours aux CDD mais aussi un nombre d'entrées en CDI important => 17%

Beaucoup de départs suite à des démissions et licenciements autres qu'économiques (environ le double par rapport à l'ensemble de l'économie) => 11%.

Peu de jeunes de "- 25 ans" => 14%

et beaucoup de "moins de 5 ans" d'ancienneté => 50%

Encore peu d'emplois féminins :

1% chez les cadres et les ouvriers ; moins de la moitié des effectifs dans les professions intermédiaires ; plus de la moitié des effectifs parmi les employés.

Sur la période étudiée et selon les échantillons d'entreprises :

- Un peu plus de cadres que dans l'ensemble des Transports ;
- Moins d'ouvriers que dans l'ensemble du TRM : de 40 à 50% selon les échantillons 89/91 et 90/92 au lieu de 53% ;
- 26% d'ouvriers roulants contre 27,6% dans l'ensemble des Transports ;
- Dans les entreprises de + de 200 salariés, les personnels roulants représentent :

=> 53% des effectifs en zone courte et zone longue

=> 47% " " en location de véhicules industriels

=> 22% " " en collecte de fret terrestre et fluvial.

(Source : EAE-OEST)

De 89 à 92 :

- moins de Hautes-Maîtrises et Maîtrises : de 30% à 15% ;
- plus d'employés : de 19% à 29%.

=> Un transfert de tâches ? Une conséquence des départs ? Une conséquence de la nature des échantillons d'entreprises ?

LES RÉMUNÉRATIONS

Pour le TRM, de hauts niveaux de rémunération :

Etude Bilans sociaux, échantillon 89/91	=> 12 800
90/92	=> 13 180
Secteur Transport	=> 11 080
Ensemble de l'économie	=> 11 050
E.A.E - OEST *	=> 9 400
Convention collective	=> 7 810
(Référence : salaire mensuel moyen brut 1991 ; le cas échéant salaire moyen H/F et médian).	

Soit : 60% supérieures à celles de la Convention Collective ;
15,5% supérieures à celles du secteur Transport, de l'ensemble de l'Economie et de l'enquête EAE.

Avec des évolutions contenues et différenciées selon les catégories socio-professionnelles (CSP) :

Pour les 2 échantillons 89/91 et 90/92, les évolutions des rémunérations sont comparables à celles d'autres sources (Secteur Transport, Ensemble de l'économie, Convention collective, EAE.OEST)

Elles affleurent - en moyenne sur 89/92- la hausse des prix.

Avec des écarts entre les personnels féminins et masculins comparables à ceux de l'ensemble de l'économie (13% en moyenne).

Des écarts importants dans la CSP Cadre (= 20%).

Des écarts qui accentuent la hiérarchie des salaires entre Cadre homme et Ouvrier femme.

* Moyenne code APE 69-11 ; 69-12 ; 69-25 ; 74-03. Entreprises de + 200 salariés

De hauts niveaux de rémunération qui résultent, sans doute, d'une durée du travail supérieure en moyenne, à la durée légale. Dans quel pourcentage ?

LA FORMATION

Dans le TRM, un enjeu de modernisation et de sécurité publique.

Le niveau de formation initiale des salariés du TRM est faible :

28% n'ont aucun diplôme ;

35%, seulement un CAP ou un BEP.

L'étude confirme le faible effort consacré à la formation.

Environ 1/3 des ouvriers et des employés bénéficient de formation professionnelle ;

2/3 des agents de maîtrise (HM & M) ;

4/5 des cadres.

ANNEXE "ARRETÉ TRANSPORT"

Le ministre de l'équipement et de l'aménagement du territoire, le ministre du travail et le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'équipement et de l'aménagement du territoire (Transports),

Vu le code du travail, et notamment les articles L. 438-4 et R. 438-1,

Arrêtent :

Art. 1^{er}. — La liste des indicateurs figurant dans le bilan social d'entreprise des entreprises de transport terrestre et aérien est fixée dans l'annexe A.

Art. 2. — La liste des indicateurs figurant dans le bilan social d'établissement des entreprises de transport terrestre et aérien est fixée dans l'annexe B.

Art. 3. — La liste des indicateurs figurant dans le bilan social d'entreprise des entreprises d'armement maritime est fixée dans l'annexe C.

Art. 4. — La liste des indicateurs figurant dans le bilan social d'établissement des entreprises d'armement maritime est fixée dans l'annexe D.

Art. 5. — Le ministre de l'équipement et de l'aménagement du territoire, le ministre du travail et le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'équipement et de l'aménagement du territoire (Transports) sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 8 décembre 1977.

Le ministre du travail,
CHRISTIAN BEULLAC.

Le ministre de l'équipement
et de l'aménagement du territoire,
FERNAND ICART.

Le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'équipement
et de l'aménagement du territoire (Transports),
MARCEL CAVAILLÉ.

ANNEXE A

Observations préliminaires.

L'entreprise pourra effectuer la distinction entre personnel sédentaire et personnel roulant ou navigant. Cette distinction est toutefois requise obligatoirement pour les indicateurs suivants :

- entreprises de transport terrestre : rubriques 111, 112, 116, 117, 119, 131, 132, 141, 142, 143, 144, 147, 212 bis, 231, 311, 312, 314, 341, 412, 413, 421, 513 ;
- entreprises de transport aérien : rubriques 111, 112, 116, 117, 119, 131, 132, 141, 142, 311, 312, 314.

Pour les entreprises de transport terrestre et pour les rubriques qui feront l'objet d'une répartition entre catégories de personnel, cette distinction interviendra sous la forme d'une subdivision de la colonne « ouvriers » lorsqu'elle existe, entre personnel sédentaire et personnel roulant (ou navigant dans le cas des entreprises de navigation intérieure).

Pour les entreprises de transport aérien et pour les rubriques qui feront l'objet d'une répartition entre catégories de personnel, cette distinction interviendra sous la forme d'une colonne supplémentaire : « personnel navigant » subdivisée en deux catégories au moins « personnel navigant technique » et « personnel navigant commercial ».

I EMPLOI

** Indicateur applicable aux entreprises de plus de 2000 salariés.

11	Effectifs	I.C.	E.T.A.M.	Ouvriers	Total (0)
111	Effectif total au 31/12 (111)				
112	Effectif permanent (112)				
113	Nombre de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée au 31/12				
114	Effectif mensuel moyen de l'année considérée (114)				
115	Répartition par sexe de l'effectif total au 31/12				
116	Répartition par âge de l'effectif total au 31/12 (116)				
117	Répartition de l'effectif total au 31/12 selon l'ancienneté (117)				
118	Répartition de l'effectif total au 31/12 selon la nationalité :				
	Français				
	Etrangers				
119	Répartition de l'effectif total au 31/12 selon une structure de qualification détaillée (119)				
12	Travailleurs extérieurs				Total
121	Nombre moyen mensuel de travailleurs temporaires (121)				
122	Durée moyenne des contrats de travail temporaire				
13	Embauches au cours de l'année considérée	I.C.	E.T.A.M.	Ouvriers	Total (0)
131	Nombre d'embauches par contrats à durée indéterminée				
132	Nombre d'embauches par contrats à durée déterminée				
**133	Nombre d'embauches de salariés de moins de 25 ans				
14	Départs	I.C.	E.T.A.M.	Ouvriers	Total (0)
141	Total des départs				
142	Nombre de démissions				
143	Nombre de licenciements pour cause économique, dont : départs en retraite et pré-retraite				
144	Nombre de licenciements pour d'autres causes				
145	Fin de contrats à durée déterminée				
146	Départ au cours de la période d'essai (146)				
147	Départs volontaires en retraite et pré-retraite (147)				
148	Décès				
15	Promotion				Total
151	Nombre de salariés promus dans l'année dans une catégorie supérieure (151)				
16	Chômage	I.C.	E.T.A.M.	Ouvriers	Total (0)
161	Nombre de salariés mis en chômage partiel pendant l'année considérée				
162	Nombre total d'heures de chômage partiel pendant l'année considérée (162) :				
	indemnisées				
	non indemnisées				
17	Handicapés				Total
171	Nombre d'handicapés au 31 mars de l'année considérée (171)				
172	Nombre d'handicapés à la suite d'accidents du travail intervenus dans l'entreprise, employés au 31 mars de l'année considérée				

18	Absentéisme (181 à 187)	I.C.	E.T.A.M.	Ouvriers	Total
181	Nombre de journées d'absence (181)				
182	Nombre de journées d'absence pour maladie				
**183	Répartition de la maladie selon la durée de l'absence (183)				
184	Nombre de journées d'absence pour accidents du travail et du trajet				
185	Nombre de journées d'absence pour maternité				
186	Nombre de journées d'absence pour congés autorisés (événements familiaux, congés spéciaux pour les femmes...)				
187	Nombre de journées d'absence pour d'autres causes				

II RÉMUNÉRATIONS ET CHARGES ACCESSOIRES

21	Montant des rémunérations (212 et 213) Le choix est laissé dans l'utilisation des indicateurs 211 et 212 ou des indicateurs 211 bis et 212 bis, sauf pour les entreprises de plus de 2 000 salariés qui doivent utiliser 211 bis et 212 bis	
211	Masse salariale annuelle totale (211) Effectif mensuel moyen	selon la nomenclature n° 119
212	Rémunération moyenne du mois de décembre (effectif permanent) hors primes à périodicité non mensuelle - base 40 heures	distinguer les hommes et les femmes dans chaque catégories
211 bis	Rémunération mensuelle moyenne (211 bis)	selon la nomenclature n° 119
212 bis	Part des primes à périodicité non mensuelle dans la déclaration des salaires	distinguer les hommes et les femmes dans chaque catégorie
**213	Grille des rémunérations (213)	

22	Hierarchie des rémunérations (221 et 221 bis) Le choix est laissé dans l'utilisation de l'indicateur 221 ou 221 bis		Total
221	Rapport entre la moyenne des rémunérations des 10 % des salariés touchant les rémunérations les plus élevées et celle correspondant aux 10 % des salariés touchant les rémunérations les moins élevées (221)		
221 bis	Rapport entre la moyenne des rémunérations des cadres, y compris cadres supérieurs et dirigeants (ou équivalents) et la moyenne des rémunérations des ouvriers (221 bis)		
222	Montant global des dix rémunérations les plus élevées		
23	Mode de calcul des rémunérations		%
231	Pourcentage des salariés dont le salaire dépend en tout ou partie, du rendement (231)		
232	Pourcentage des salariés payés au mois sur la base de l'horaire affiché		

24	Charges accessoires	I.C.	E.T.A.M.	Ouvriers	Total (0)
**241	Avantages sociaux dans l'entreprise : pour chaque clause, préciser le niveau de garantie pour les catégories retenues pour les effectifs (0) : délai de carence maladie indemnisation de la maladie indemnisation de l'inaptitude indemnisation des jours fériés préavis et indemnités de licenciement .. préavis de démission primes d'ancienneté congé de maternité congés payés service militaire congés pour événements familiaux primes de départ en retraite etc				
242	Montant des versements effectués à des entreprises extérieures pour mise à la disposition du personnel entreprises de travail temporaire autres entreprises (242)				
25	Charge salariale globale				Total
**251	Frais de personnel (251) Valeur ajoutée ou chiffre d'affaires				
26	Participation financière				Total
261	Montant global de la réserve de participation (261)				
		I.C.	E.T.A.M.	Ouvriers	Total (0)
262	Montant moyen de la participation par salarié bénéficiaire (262)				
263	Part du capital détenu par les salariés (263) grâce à un système de participation (participation aux résultats, intéressement, actionnariat...)				

III CONDITIONS D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

31	Accidents de travail et de trajet	I.C.	E.T.A.M.	Ouvriers	Total (0)
311	Nombre d'accidents avec arrêt				
312	Nombre de journées perdues				
			Français	Etrangers	Total
313	Nombre d'incapacités permanentes (partielles et totales) notifiées à l'entreprise au cours de l'année considérée				
314	Nombre d'accidents mortels de travail de trajet				
315	Nombre d'accidents de trajet ayant entraîné un arrêt de travail				
316	Nombre d'accidents dont est victime le personnel temporaire ou de prestations de service dans l'entreprise				
32	Répartition des accidents par éléments matériels (321 à 327)				Total
321	Nombre d'accidents liés à l'existence de risques graves. Codes 32 à 40				
322	Nombre d'accidents liés à des chutes avec dénivellation - Code 02.				
323	Nombre d'accidents occasionnés par des machines (à l'exception de ceux liés aux risques ci-dessus) - Codes 09 à 30				
324	Nombre d'accidents de circulation - manutention - stockage - Codes 01, 03, 04 et 06, 07.				

325	Nombre d'accidents occasionnés par des objets masses, particules en mouvement accidentel - Code 05		
326	Nombre d'accidents de circulation sur la voie publique liés à l'activité du travailleur (à l'exception des accidents de trajet visés à l'indicateur 315) - Code 08		
327	Autres cas		
33	Maladies professionnelles		Total
331	Nombre et dénomination des maladies professionnelles déclarées à la sécurité sociale au cours de l'année considérée		
332	Nombre de salariés atteints par des affections pathologiques à caractère professionnel et caractérisation de celles-ci		
333	Nombre de déclarations par l'employeur de procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles (333)		
34	Comité d'hygiène et de sécurité		Total
341	Nombre de réunions du comité d'hygiène et de sécurité		
35	Dépenses en matière de sécurité		Total
351	Effectif formé à la sécurité dans l'année		
352	Somme des dépenses de sécurité effectuées dans l'entreprise au sens de l'article R 231-8 du Code du Travail		

IV AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

41	Durée et aménagement du temps de travail		Employés	Ouvriers	Total
411	Horaire hebdomadaire moyen affiché (411)				
412	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un repos compensateur (412) :				
	par le système légal				
	par un système conventionnel				
		I.C.	E.T.A.M.	Ouvriers	Total (0)
413	Nombre de salariés bénéficiant d'un système d'horaires individualisés (413)				
414	Nombre de salariés occupés à temps partiel : entre 20 et 30 heures (414) autres formes de temps partiel				
415	Nombre de salariés ayant bénéficié tout au long de l'année considérée de 2 jours de repos hebdomadaire consécutifs				
416	Nombre moyen de jours de congés annuels (non compris le repos compensateur) (416)				
417	Nombre de jours fériés payés (417)				
42	Organisation et contenu du travail	I.C.	E.T.A.M.	Ouvriers	Total (0)
421	Nombre de personnes occupant des emplois à horaires alternants ou de nuit				
43	Conditions physiques de travail				Total
431	Nombre de personnes exposées de façon habituelle et régulière à plus de 85 dbs à leur poste de travail				

44	Transformation de l'organisation du travail		
441	Expériences de transformation de l'organisation du travail (441)		
45	Dépenses d'amélioration des conditions de travail		Total
451	Evaluation budgétaire du programme d'amélioration des conditions de travail présenté dans l'établissement au sens de l'article L. 437-2 du Code du Travail (451)		
452	Taux de la réalisation du programme présenté l'année précédente		
46	Médecine du travail (461-462)		Total
461	Nombre d'examens cliniques : embauches périodiques complémentaires		
462	Part du temps consacré par le médecin du travail à l'analyse et à l'intervention en milieu de travail		
47	Travailleurs inaptes		Total
471	Nombre de salariés déclarés inaptes définitivement à leur emploi par le médecin du travail		
472	Nombre de salariés reclassés dans l'entreprise à la suite d'une inaptitude		

V FORMATION

51	Formation professionnelle continue (511 à 515)					
511	Pourcentage de la masse salariale consacré à la formation continue					
		Formation interne	Formation effectuée en application de conventions	Versement à des fonds assurance formation	Versement auprès d'organismes agréés	Tresor et autres
512	Montant consacré à la formation continue					Total
		I.C.	T.A.M.	Ouvriers et employés qualifiés	Manœuvres OS et employés non qualifiés	Total
513	Nombre de stagiaires					
514	Nombre d'heures de stage rémunérées non rémunérées					
		Prévention	Adaptation	Formation professionnelle	Entretien ou perfectionnement des connaissances	
515	Décomposition par types de stages (exemple de répartition)					
52	Congés formation					Total
521	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation rémunéré					
522	Nombre de salariés ayant bénéficié d'un congé formation non rémunéré					
523	Nombre de salariés auxquels a été refusé un congé formation					
53	Apprentissage					Total
531	Nombre de contrats d'apprentissage conclus dans l'année					

VI RELATIONS PROFESSIONNELLES

61	Représentants du personnel	D.P.	C.E.		
611	Participation aux élections (par collège)				
				Commissions spécialisées	D.S.
612	Volume global des crédits d'heures utilisés pendant l'année considérée				
613	Nombre de réunions avec les représentants du personnel pendant l'année considérée (613)				
614	Dates de signature et objets des accords signés dans l'entreprise pendant l'année considérée				
615	Nombre de personnel bénéficiaires d'un congé d'éducation ouvrière (615)				
62	Information et communication				Total
621	Nombre d'heures consacrées aux différentes formes de réunions du personnel (621)				
622	Procédure d'accueil				
623	Procédures d'information ascendante ou descendante et niveau				
624	Système d'entretiens individuels (624)				
63	Procédures				Total
631	Nombre de recours à des modes de solution non judiciaires engagés dans l'année				
632	Nombre d'instances judiciaires engagées dans l'année et où l'entreprise est en cause				
633	Nombre de mises en demeure et de procès-verbaux de l'inspecteur du travail pendant l'année considérée				

VII AUTRES CONDITIONS DE VIE RELEVANT DE L'ENTREPRISE

71	Oeuvres sociales	Logement	Transport	Restauration	Loisirs	Vacances	Divers	Total
711	Répartition des dépenses de l'entreprise (711)							
712	Budget consolidé des comités d'établissement et du comité central d'entreprise dont, le cas échéant, budget du comité central d'entreprise (712)							
72	Autres charges sociales							Total
721	Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (maladie, décès) (721)							
722	Coût pour l'entreprise des prestations complémentaires (vieillesse) (722)							

(10) Une structure de qualification détaillée en 3 ou 4 postes minimum est requise. Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise. A titre d'exemple, la répartition suivante peut être retenue : ingénieurs et cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise, ouvriers.

(111) Effectif total : tout salarié inscrit à l'effectif au 31/12, quelle que soit la nature de son contrat de travail.

(112) Effectif permanent : les titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée, à temps plein, inscrits à l'effectif pendant toute l'année considérée.

(114) Somme des effectifs mensuels

12
on entend par effectif total, tout salarié inscrit à l'effectif au dernier jour du mois considéré.

(116) La répartition retenue est celle habituellement utilisée dans l'entreprise, à condition de distinguer au moins 4 catégories, dont les jeunes de moins de 25 ans.

(117) La répartition selon l'ancienneté est celle habituellement retenue dans l'entreprise.

(119) La structure de qualification la plus détaillée possible est requise. Il est souhaitable de faire référence à la classification de la convention collective, de l'accord d'entreprise et aux pratiques habituellement retenues dans l'entreprise.

(121) Est considéré comme travailleur temporaire, toute personne mise à la disposition de l'entreprise par une entreprise de travail temporaire, telle que définie à l'article L. 124-1 du Code du Travail.

(146) A ne remplir que si ces départs sont comptabilisés en 141.

(147) Distinguer les différents systèmes légaux et conventionnels de toute nature.

(151) Utiliser les catégories de la nomenclature n° 119.

(162) Y compris heures indemnisées au titre du chômage total en cas d'arrêt de plus de 4 semaines

(171) Tel qu'il résulte de la déclaration obligatoire prévue à l'article R. 320-51 du Code du Travail.

(181 à 187) Possibilités de comptabiliser tous les indicateurs de la rubrique absentéisme, au choix, en journées, 1/2 journées ou heures.

(181) Ne sont pas compris parmi les absences : les diverses sortes de congés, les conflits et le service national.

(183) Les tranches choisies sont laissées aux choix des entreprises.

(211) Masse salariale annuelle totale, au sens de la déclaration annuelle de salaire

(211 bis) Rémunération mensuelle moyenne :

$$\frac{1}{12} \quad \text{X} \quad \frac{m_i}{n_i}$$

où m_i représente la masse salariale du mois i et n_i l'effectif du mois i .

- (212 et 213, 221 et 221 bis) On entend par rémunération, la somme des salaires effectivement perçus pendant l'année par le salarié (au sens de la déclaration annuelle des salaires).
- (213) Faire une grille des rémunérations, en distinguant au moins six tranches.
- (221) Comptabiliser les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps plein ayant travaillé toute l'année.
- (221 bis) Pour être prises en compte, les catégories concernées doivent comporter un minimum de 10 salariés.
- (231) Distinguer les primes individuelles et les primes collectives.
- (242) Prestataires de service, en régie...
- (251) Frais de personnel : ensemble des rémunérations et des cotisations sociales mises légalement ou conventionnellement à la charge de l'entreprise.
- (261) Le montant global de la réserve de participation est le montant de la réserve déduite - ou de la provision - au titre de la participation sur les résultats de l'exercice considéré.

- (262) La participation est considérée, ici, au sens large de l'ordonnance de 1967 et de l'intéressement de 1959.
- (263) Non compris les dirigeants.
- (321 à 327) Faire référence aux « codes de classification des éléments matériels des accidents » (arrêté du 10 octobre 1974).
- (333) En application de l'article L. 492 du Code de la Sécurité Sociale.
- (411) Il est possible de remplacer cet indicateur par la somme des heures travaillées durant l'année.
- (412) Au sens de la loi du 16 juillet 1976 instituant un repos compensateur en matière d'heures supplémentaires de travail.
- (413) Au sens de l'article L. 212-4-4 du Code du Travail.
- (414) Au sens de l'article L. 212-4-2 du Code du Travail.
- (416) Cet indicateur peut être calculé sur la dernière période de référence.
- (417) Préciser, le cas échéant, les conditions restrictives.
- (461 et 462) Renseignements issus du rapport annuel du médecin du travail (arrêté du 10 décembre 1971).

- (511 à 515) Conformément à la déclaration annuelle des employeurs n° 2483, relative au financement de la formation professionnelle continue.
- (513) Représentants légaux du personnel : délégué du personnel, membre du comité d'entreprise et délégué syndical.
- (615) Au sens de l'article L. 451-1 du Code du Travail.
- (621) On entend par réunion du personnel, les réunions régulières de concertation, concernant les relations et conditions de travail, organisées par l'entreprise.
- (624) Préciser leur périodicité.
- (711) Consolidation des dépenses réalisées par l'entreprise et ses établissements - La répartition est ici indiquée à titre d'exemple.
- (712) Présenter, si possible, selon la même répartition que l'indicateur 711.
- (721) Versements directs ou par l'intermédiaire d'assurances.
- (722) Versements directs ou par l'intermédiaire d'assurances.

441 Explication de ces explications d'amélioration du contenu du travail par le sens de l'article L. 437-1, alinéa 3. Donner le nombre de salariés concernés

451 Non comprise l'attribution en nature d'H. et de S. contenues à l'indicateur 327

ANNEXE B

Observations préliminaires

L'entreprise pourra effectuer la distinction entre personnel sédentaire et personnel roulant ou navigant. Cette distinction est toutefois requise obligatoirement pour les indicateurs suivants :

- entreprises de transport terrestre : rubriques 111, 112, 116, 117, 119, 131, 132, 141, 142, 143, 144, 147, 212 bis, 231, 311, 312, 314, 341, 412, 415, 421, 513.

- entreprises de transport aérien : rubriques 111, 112, 116, 117, 119, 131, 132, 141, 142, 311, 312, 314.

Pour les entreprises de transport terrestre et pour les rubriques qui feront l'objet d'une répartition entre catégories de personnel, cette distinction interviendra sous la forme d'une subdivision de la colonne « ouvriers » lorsqu'elle existe, entre personnel sédentaire et personnel roulant (ou navigant dans le cas des entreprises de navigation intérieure)

Pour les entreprises de transport aérien et pour les rubriques qui feront l'objet d'une répartition entre catégories de personnel, cette distinction interviendra sous la forme d'une colonne supplémentaire : « personnel navigant » subdivisée en deux catégories au moins « personnel navigant technique » et « personnel navigant commercial ».